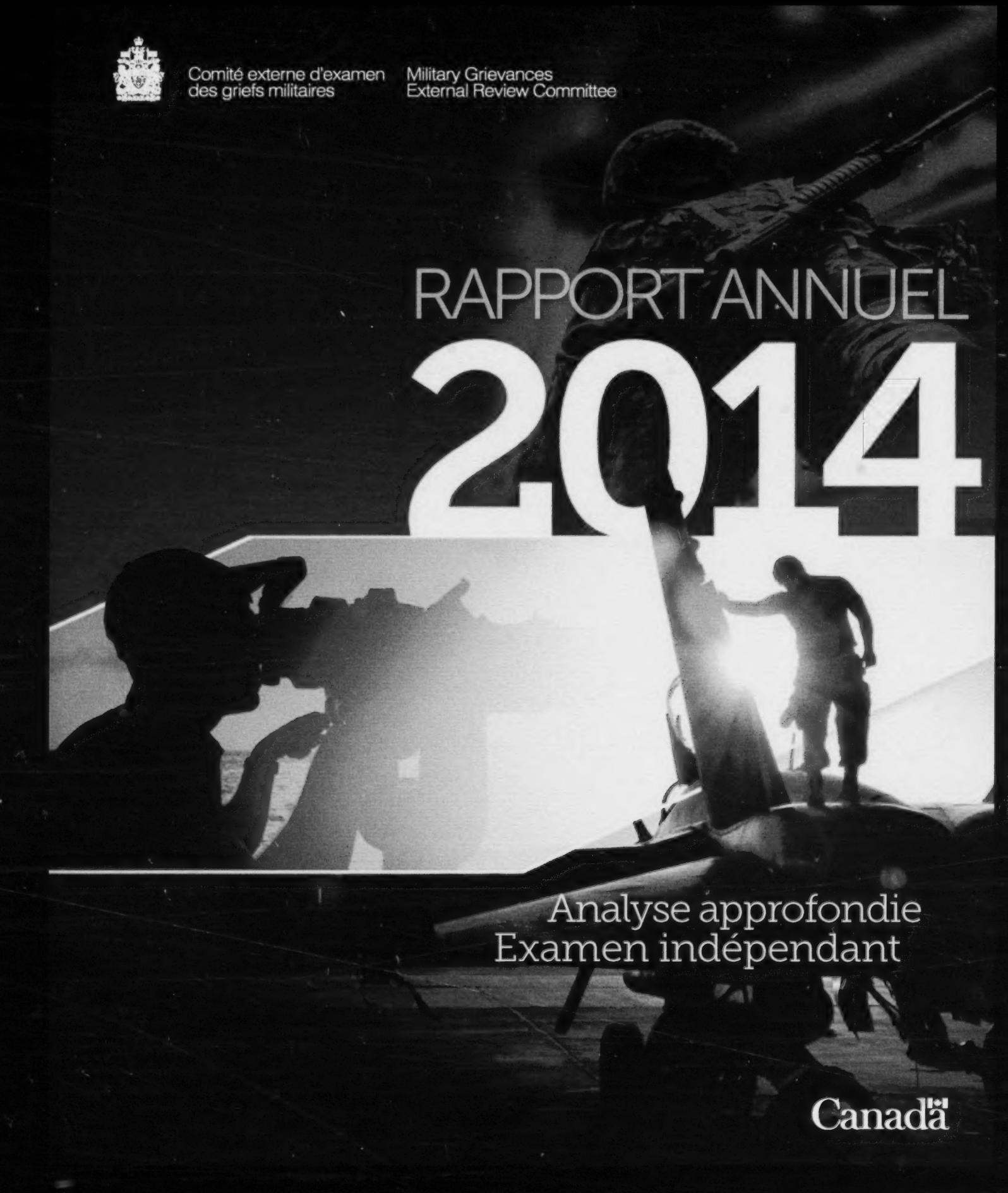


Comité externe d'examen des griefs militaires

Military Grievances External Review Committee

RAPPORT ANNUEL 2014

Analyse approfondie
Examen indépendant

Canada

Les photos des Forces armees canadiennes proviennent du site Camera de combat du ministère de la Défense nationale : www.combatcamera.forces.gc.ca

Comité externe d'examen des griefs militaires
Cat. No. DG1-1/2014
ISSN 2368-9994

RAPPORT ANNUEL 2014

Analyse approfondie
Examen indépendant

Le 31 mars 2015

L'honorable Jason Kenney
Ministre de la Défense nationale
Quartier général de la Défense nationale
Édifice Mgén Georges R. Pearkes
101, promenade Colonel By
Ottawa, Ontario
K1A 0K2

Monsieur le Ministre,

Conformément au paragraphe 29.28(1) de la *Loi sur la défense nationale*, je vous soumets le rapport d'activités du Comité externe d'examen des griefs militaires pour l'année 2014 qui doit être déposé devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes meilleurs sentiments.

Bruno Hamel
Le président

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU PRÉSIDENT 2

À PROPOS DU COMITÉ 4

LE CONTEXTE DES GRIEFS 4
LA STRUCTURE DU COMITÉ 5
LE PROCESSUS DES GRIEFS 5
QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE LE COMITÉ REÇOIT UN GRIEF? 6

POINT DE MIRE 8

DÉCISIONS DE LA COUR FÉDÉRALE 8
QUESTION EN LITIGE DEPUIS UNE DÉCENNIE 11

RECOMMANDATIONS SUR DES QUESTIONS D'ORDRE SYSTÉMIQUE 14

STATISTIQUES OPÉRATIONNELLES 26

UN EXAMEN EN TEMPS OPPORTUN 26
UN EXAMEN INDÉPENDANT 27
RÉSULTATS CLÉS 28
LA CHARGE DE TRAVAIL 28

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS ÉMISES EN 2014 30

ÉVÈNEMENTS 56

ANNEXES 58

MODÈLE LOGIQUE 58
TABLEAU FINANCIER 59

MEMBRES ET PERSONNEL DU COMITÉ 60

CONTACTEZ-NOUS 62

POUR LES BESOINS DE CE RAPPORT :

1. Le nouveau nom de l'organisation (Comité externe d'examen des griefs militaires) est utilisé dans ce document même si le contenu concerne des périodes ayant précédé le 19 juin 2013, date à laquelle le changement d'appellation est entré en vigueur.

2. Trois acronymes sont utilisés à répétition :
   FAC : Forces armées canadiennes
   CEMD : Chef d'état-major de la Défense
   CEEGM : Comité externe d'examen des griefs militaires

MESSAGE DU PRÉSIDENT

En tant que président du Comité externe d'examen des griefs militaires, j'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel du Comité pour 2014.

L'année 2014 a été chargée pour le Comité, qui a été saisi d'un nombre record de dossiers à examiner (214) et qui a émis un nombre record de conclusions et de recommandations (C et R) (171). Ce fut une année au cours de laquelle la capacité des sections des opérations et des services internes à s'adapter à une augmentation importante de la charge de travail a été mise à l'épreuve. Comme vous le verrez dans les pages du présent rapport, toutes les deux ont réussi à relever ce défi sans compromettre leur efficacité ou la qualité de leur travail.

Le nombre record de dossiers renvoyés au Comité s'explique d'abord par le fait que nous avons continué de recevoir des griefs relevant de catégories non obligatoires selon le modèle de renvoi[1] que les Forces armées canadiennes (FAC) évaluent depuis 2011. Une autre raison est que le Comité a commencé à ressentir l'effet de la décision du chef d'état-major de la défense (CEMD) de réduire l'arriéré des griefs des FAC au niveau des autorités initiales (opération RÉSOLUTION)[2].

Pour le Comité, le défi a été de s'attaquer à la surcharge de travail sans compromettre sa capacité et son obligation de traiter les dossiers de manière juste et rapide, ainsi que de continuer de produire des C et R de grande qualité. Il était important aussi de protéger les gains d'efficacité réalisés au cours des années antérieures. Je suis heureux de constater que nous sommes parvenus à relever le défi et que les résultats de nos efforts ont été extrêmement positifs. Ces résultats sont présentés en détail dans le chapitre des statistiques opérationnelles du présent rapport (p. 26).

En 2014, la capacité des sections des opérations et des services internes à s'adapter à une augmentation importante de la charge de travail a été mise à l'épreuve. Toutes deux ont réussi à relever ce défi sans compromettre leur efficacité ou la qualité de leur travail.

1 Selon ce modèle, le Comité examine tous les griefs soumis à l'autorité de dernière instance (ADI) lorsque les FAC ne sont pas en mesure de régler le grief à la satisfaction du plaignant ou de la plaignante. À l'heure actuelle, seuls quatre types de griefs doivent être renvoyés au Comité pour examen, ce qui représente environ 40 pour cent du nombre total des griefs qui atteignent le niveau de l'ADI.

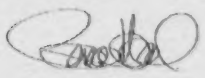
2 Le but de l'opération RÉSOLUTION est de réduire l'arriéré des griefs au niveau des autorités initiales des FAC d'au moins 95 pour cent avant la fin de 2014 (au 31 mars 2015 pour le directeur général – Rémunération et avantages sociaux), tout en veillant à ce que ces autorités prennent les mesures nécessaires pour qu'elles soient capables, de manière constante, de régler dans un délai de quatre mois les griefs reçus après le 1er juin 2014.

Le présent rapport inclut les sommaires de 171 rapports de C et R qui ont été transmis au CEMD et aux plaignants en 2014, de même que 15 recommandations de nature systémique. Introduit l'année dernière, le chapitre *Point de mire* (p. 8) a pour but de mettre en valeur divers sujets ou enjeux, dont les leçons apprises, qui sont susceptibles d'informer et d'aider les intervenants à régler les griefs et, dans certains cas, à les éviter. Cette année, nous analysons deux décisions de la Cour fédérale du Canada qui méritent que l'on y porte attention du fait de leur contribution à la jurisprudence. Nous faisons également le point sur une question qui n'est toujours pas réglée, près de dix ans après que le Comité l'ait portée à l'attention des FAC. En 2014, le Comité a encore reçu un grief qui contestait le fait que les membres de la Force régulière ne peuvent pas se prévaloir d'un service antérieur dans la Réserve pour le calcul de leur droit à un congé annuel. Le grief a été déposé, malgré le fait que trois CEMD consécutifs aient reconnu que cette exclusion injuste était la conséquence d'une omission, et que l'actuel CEMD ait donné des instructions claires pour qu'une simple modification soit apportée à la politique en vue de corriger ce problème récurrent.

Le Comité se sert du chapitre Point de mire pour mettre en valeur divers sujets ou enjeux, dont les leçons apprises, qui peuvent donner des informations et aider les intervenants à régler les griefs et, dans certains cas, à les éviter.

L'année 2014 a été également riche en défis, en ce qui concerne diverses initiatives pangouvernementales visant à accroître l'efficacité et à adopter des innovations. Fidèle à sa vision d'être un organisme fédéral modèle, le Comité a, comme toujours, jugé prioritaire de se conformer à des changements qui ont affecté la quasi totalité de ses systèmes généraux, des ressources humaines (RH) aux communications, en passant par la gestion et la technologie de l'information (GI/TI) et les finances. Plus particulièrement, le Comité a terminé la mise en œuvre de la nouvelle directive sur la gestion du rendement à l'intention de tous les employés, déployé le système GCDocs (le système de gestion de l'information standard du gouvernement du Canada), préparé la migration vers le système PeopleSoft, ainsi que vers le nouveau site Web du gouvernement du Canada, et a mis au point une stratégie concernant les médias sociaux. En dehors du cadre de l'organisation, le Comité a conclu un partenariat avec une autre micro-organisation, la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC, en vue du partage des frais opérationnels et d'infrastructure de services de GI/TI. Je suis aussi particulièrement heureux du fait que le Comité a été le premier ministère à finir de mettre en oeuvre le Processus opérationnel commun des ressources humaines, un élément clé de la modernisation générale des RH dans l'ensemble du gouvernement fédéral.

Enfin, je suis extrêmement fier du fait que les résultats préliminaires du Sondage de 2014 auprès des fonctionnaires fédéraux, que nous avons reçus au moment de la rédaction du présent rapport, ont été des plus positifs pour le Comité et que le degré de satisfaction des employés a connu des hausses importantes. Ces résultats reflètent l'engagement de l'organisation à offrir un milieu de travail sain et productif et à maintenir avec ses employés et les membres du Comité des rapports fondés sur la confiance, le respect et la reconnaissance réciproques. En retour, nos employés ont toujours dépassé les attentes dans le travail qu'ils font au Comité, de même que dans leur rôle plus étendu de fonctionnaires. Plus important encore, jamais ils ne se reposent sur leurs lauriers et ils sont toujours en quête de moyens de s'acquitter encore mieux du mandat du Comité avec intégrité et professionnalisme.



Bruno Hamel
Le président

À PROPOS DU COMITÉ

LE CONTEXTE DES GRIEFS

L'article 29 de la *Loi sur la défense nationale* (LDN) prévoit que tout officier ou militaire du rang qui s'estime lésé par une décision, un acte ou une omission dans les affaires des Forces armées canadiennes (FAC) a le droit de déposer un grief. L'importance de ce droit ne peut être minimisée car, à quelques exceptions près, il s'agit de la seule procédure formelle de plainte dont disposent les membres des FAC.

Depuis qu'il a entamé ses opérations en 2000, le Comité externe d'examen des griefs militaires (CEEGM) représente la composante externe et indépendante du processus de règlement des griefs des FAC.

Conformément à la LDN et à l'article 7.21 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*, le Comité examine tous les griefs militaires qui lui sont renvoyés par le chef d'état-major de la Défense (CEMD). À la suite de cet examen, le Comité présente ses conclusions et recommandations au CEMD et en envoie simultanément une copie au (à la) plaignant(e). C'est toutefois au CEMD qu'il revient de prendre la décision définitive et exécutoire concernant le grief. Le CEMD n'est pas lié par les conclusions et recommandations du Comité. Toutefois, s'il choisit de s'en écarter, il doit en expliquer les raisons par écrit. Dans la mesure où les circonstances et l'équité le permettent, le Comité doit également agir avec célérité et sans formalisme.

Les catégories de griefs qui doivent être obligatoirement renvoyés devant le Comité incluent les griefs ayant trait à des mesures administratives émanant de suppressions ou déductions de solde et d'indemnités, d'un retour à un grade inférieur ou d'une libération des FAC; à l'application et à l'interprétation de certaines politiques des FAC incluant les conflits d'intérêts, le harcèlement ou la conduite raciste; à la solde, aux indemnités et à d'autres prestations financières; ainsi qu'au droit à des soins médicaux et dentaires.

Le CEMD doit également renvoyer devant le Comité les griefs qui ont trait à une de ses décisions ou à un de ses actes à l'égard d'un officier ou d'un militaire du rang. Le CEMD peut aussi, à sa discrétion, renvoyer tout autre grief devant le Comité.

MISSION

Le Comité externe d'examen de griefs militaires assure l'examen indépendant et externe des griefs militaires. Grâce à cet examen, le Comité renforce la confiance dans le processus des griefs des Forces armées canadiennes et en accroît l'équité.

MANDAT

Le Comité externe d'examen de griefs militaires est un tribunal administratif indépendant qui relève du Parlement par l'entremise du ministre de la Défense nationale.

Le Comité examine les griefs militaires qui lui sont renvoyés, conformément à l'article 29 de la *Loi sur la défense nationale*, et rend des conclusions et recommandations au chef d'état-major de la Défense et au militaire qui a soumis le grief.

LA STRUCTURE DU COMITÉ

Le Comité est formé de membres nommés par le gouverneur en conseil. Les membres du Comité, individuellement ou en groupe, examinent les griefs qui leur ont été assignés et émettent des conclusions et recommandations.

En vertu de la LDN, le gouverneur en conseil doit nommer un président à temps plein et au moins deux vice-présidents. Il peut aussi nommer d'autres membres, à temps plein ou à temps partiel, selon les besoins du Comité. Les membres du Comité sont nommés pour une période maximale de quatre ans, avec possibilité de renouvellement.

Les agents de griefs, les chefs d'équipes et les conseillers juridiques travaillent en étroite collaboration avec les membres du Comité pour effectuer des analyses et émettre des avis sur une vaste gamme de questions. Les services internes du Comité sont, quant à eux, responsables de l'administration, de la planification stratégique, des rapports sur le rendement, des ressources humaines, des finances, de la gestion et de la technologie de l'information, ainsi que des communications.

LE PROCESSUS DES GRIEFS

Le système de règlement des griefs des FAC comprend deux paliers et commence avec le commandant du plaignant ou de la plaignante.

PALIER I : EXAMEN PAR L'AUTORITÉ INITIALE (AI)

Étape 1 : Le plaignant, ou la plaignante, présente le grief par écrit à son commandant.

Étape 2 : Le commandant agit à titre d'AI s'il peut accorder le redressement demandé, sinon, il doit faire parvenir le grief à l'officier supérieur chargé de décider des questions faisant l'objet du grief. Cependant, si le grief se rapporte à une décision, un acte ou une omission de l'AI, le grief est transmis directement à l'officier qui lui est supérieur et qui peut agir à titre d'AI.

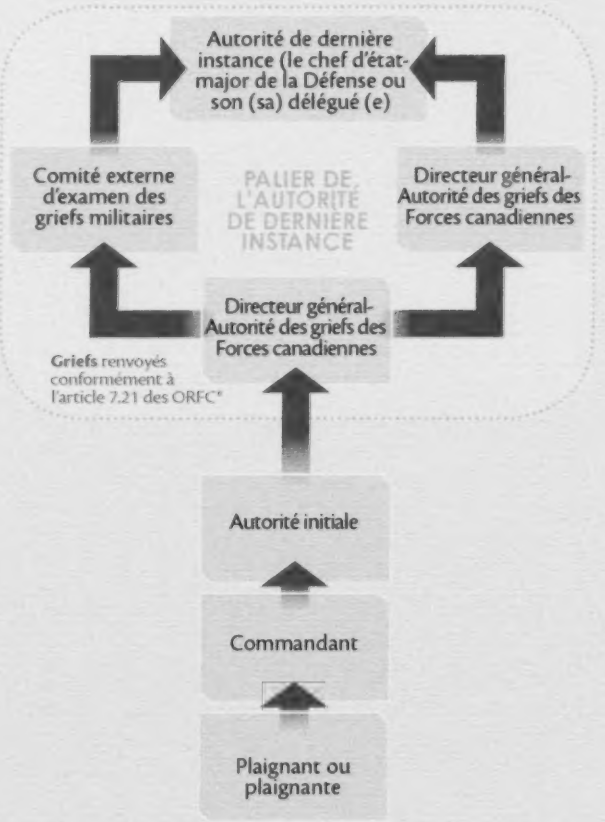
Étape 3 : Si la décision rendue par l'AI est satisfaisante pour le plaignant ou la plaignante, le processus de règlement du grief prend fin.

PALIER II : EXAMEN PAR L'AUTORITÉ DE DERNIÈRE INSTANCE (ADI)

Les plaignants qui ne sont pas satisfaits de la décision rendue par l'AI ont le droit de demander que leur grief soit examiné par l'ADI, qui est le CEMD ou son (sa) délégué(e).

Étape 1 : Le plaignant, ou la plaignante, peut demander le renvoi de son grief au CEMD pour étude et décision.

Étape 2 : Selon l'objet du grief, le CEMD peut être obligé, ou peut décider, de transmettre le grief au Comité. Quand il reçoit un grief, le Comité effectue une analyse et présente ses conclusions et recommandations simultanément au CEMD et au plaignant ou à la plaignante. L'ADI rend ensuite la décision finale concernant le grief.



*L'article 7.21 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* définit les types de griefs ayant atteint le palier de l'autorité de dernière instance qui doivent être renvoyés au Comité pour examen.

QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE LE COMITÉ REÇOIT UN GRIEF?

Le processus d'examen des griefs au Comité comporte trois étapes : la réception du grief, l'examen du grief et la formulation des conclusions et recommandations (C et R).

1 LA RÉCEPTION DU GRIEF

À la réception d'un grief, le Comité communique avec le plaignant, ou la plaignante, et l'invite à soumettre des observations ou documents supplémentaires relatifs à son grief.

2 L'EXAMEN DU GRIEF

Le membre du Comité chargé du dossier convoque une conférence de cas au cours de laquelle le grief est examiné et les questions qui s'y rapportent sont passées en revue. Le membre du Comité est aidé d'un(e) chef d'équipe, d'un(e) agent de griefs et d'un(e) conseiller(ère) juridique. Si nécessaire, des documents supplémentaires sont obtenus, ajoutés au dossier et communiqués au plaignant ou à la plaignante. Une audience pourrait être également tenue, bien que cela arrive rarement.

3 LES CONCLUSIONS ET LES RECOMMANDATIONS

Le membre du Comité formule les C et R et les communique simultanément au CEMD et au plaignant ou à la plaignante. À partir de ce moment, le Comité n'est plus responsable du grief. Le plaignant, ou la plaignante, reçoit une décision directement de l'autorité de dernière instance, c'est-à-dire du CEMD ou de son (sa) délégué(e).

POINT DE MIRE

Le Comité présente dans cette section deux décisions de la Cour fédérale qui méritent d'être étudiées, car elles contribuent à la jurisprudence en ce qui concerne les examens *de novo* et le caractère approprié des motifs. De plus, le Comité fait le point sur la question récurrente du droit aux 30 jours de congé annuel pour les membres de la Force régulière ayant déjà servi dans la Réserve, une source de préoccupation depuis presque dix ans.

DÉCISIONS DE LA COUR FÉDÉRALE

Lorsqu'il rend une décision sur un grief qui a été examiné par le Comité, le CEMD ou son (sa) délégué (e) ne sont pas liés par les conclusions et recommandations (C et R) du Comité. Toutefois, si le CEMD ou son (sa) représentant(e) ne sont pas d'accord avec le Comité, ils doivent fournir des motifs. La décision de l'autorité de dernière instance (ADI) est alors définitive et exécutoire, selon l'article 29.15 de la *Loi sur la défense nationale*, « sous réserve du contrôle judiciaire prévu par la *Loi sur les Cours fédérales* ». Cela signifie que, à moins qu'un militaire ne présente une demande de contrôle judiciaire, les décisions de l'ADI (qu'elles aillent dans le même sens que le Comité ou non) ne peuvent pas être contestées et doivent être mises en œuvre par les FAC, lorsque cela s'avère nécessaire.

Les demandes de contrôle judiciaire sont d'abord déposées à la Cour fédérale. Le Comité est au courant qu'en 2014 au moins 17[1] dossiers avaient été présentés devant la Cour fédérale ou la Cour d'appel fédérale. Durant la période couverte dans le présent rapport, deux dossiers importants ont fait l'objet d'une décision de la Cour fédérale.

EXAMENS *DE NOVO*

Dans l'affaire *Rifai*[2], le plaignant a contesté la mise en garde et surveillance (MG et S) à laquelle il avait été assujetti et a allégué qu'il y avait eu manquements à l'équité procédurale. Le Comité a convenu que le droit à l'équité procédurale du plaignant n'avait pas été respecté et a recommandé l'annulation de la MG et S. Toutefois, lors de l'examen de la preuve au dossier, le Comité a conclu que le plaignant avait eu un écart de conduite et qu'il aurait dû recevoir une première mise en garde (PMG).

L'ADI a souscrit à la conclusion du Comité selon laquelle la MG et S n'avait pas été imposée en respectant les Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD) 5019-4 (Mesures correctives) et était donc invalide. Toutefois, l'ADI a effectué un examen *de novo* des faits et a imposé un avertissement écrit (AE) au plaignant, ce qui était une mesure corrective plus sévère que celle recommandée par le Comité. Le plaignant a contesté cette mesure devant les tribunaux.

La Cour fédérale a donné gain de cause au plaignant et a conclu que « les manquements procéduraux aux DOAD ne peuvent pas être corrigés rétrospectivement par l'ADI ». De plus, la Cour fédérale a conclu que l'ADI avait outrepassé ses pouvoirs « en remplaçant une mesure invalide visant le rendement avec une nouvelle mesure visant le comportement ».

1 *Moodie*, n° de dossier A-272-14; *Rifai*, n° de dossier A-292-14; *Rifai* n° de dossier A293-14; *Galipeau*, n° de dossier T-88-14; *Bouchard*, n° de dossier T-250-14; *Ouellette*, n° de dossier T-677-14; *Walsh*, n° de dossier T-1205-14; *Morose*, n° de dossier T-1112-14; *Veilleux*, n° de dossier T-1214-14; *Gligbe*, n° de dossier T-1641-14; *Bruce*, n° de dossier T-1491-14; *Rodrigue*, n° de dossier T-1592-14; *Chainnigh*, n° de dossier T-1794-14; *Bourassa*, n° de dossier T-1598-14; *Bourassa*, n° de dossier T-2439-14; *MacCaul*, n° de dossier T-1622-14; *Chua*, n° de dossier T-1957-14; et *Shannon*, n° de dossier T-2439-14.

2 2014 CF 529

Dans sa décision, le juge Peter Annis a indiqué que des éléments importants de la procédure n'avaient pas été respectés lors de l'imposition de la mesure corrective au demandeur : on ne lui avait donné ni avis écrit de l'intention de lui imposer une MG et S, ni copie des documents qui justifiaient l'imposition d'une telle mesure. Le juge Annis a aussi constaté que le plaignant n'avait pas pu exercer son droit de demander de l'aide ou un délai supplémentaire afin de présenter ses arguments. Enfin, le plaignant n'avait pas eu l'occasion de présenter ses arguments à l'autorité de mise en œuvre.

Selon le juge Annis, ces manquements sur le plan procédural étaient importants et compromettaient le principe d'équité procédurale. Pour cette raison, il a conclu qu'il était raisonnable d'avoir déclaré que la MG et S était invalide. Cependant, le juge Annis a rejeté la conclusion de l'ADI selon laquelle les manquements à l'équité procédurale avaient été corrigés par la procédure de règlement des griefs.

De l'avis du juge Annis, le jugement[3] qui a énoncé que la procédure de règlement des griefs des FAC permettait un examen *de novo* à chaque niveau d'autorité ne visait pas à permettre au Comité ou à l'ADI de justifier une dispense rétroactive des exigences d'équité en tout temps. Il fallait qu'il soit possible, dans toutes les circonstances, de corriger entièrement le manquement et ses conséquences. Le juge Annis a ajouté ceci :

> *[103] Finalement, un point fondamental; ce n'est pas clair que l'article 29.13 de la* Loi sur la défense nationale *admet qu'une ADI fasse une révision* de novo, *même dans une situation où les exigences d'équité procédurale n'invalident pas toute la démarche. Lu attentivement, rien dans cet article ne suggère que l'ADI est autorisé à recommencer l'analyse sans contraintes.*
>
> *[104] Je suis d'avis que l'article 29.13 prévoit que l'ADI fera preuve d'une certaine retenue envers le Comité. Sauf en cas de recommandations clairement erronées ou qui attirent des conséquences imprévues, l'ADI ne devrait pas dévier des conclusions tirées sur le droit et les faits par le Comité pour entreprendre un processus de novo ou substituer son opinion pour cela [sic] du Comité. Ce dernier est un tribunal spécialisé muni de pouvoirs le [sic] permettant d'arriver à des conclusions dans le domaine des mesures correctives militaires. L'ADI, par contre, n'a pas d'expertise en droit ni dans le domaine de tirer des conclusions de fait basées sur des preuves. L'intention de la disposition législative ne pourrait pas être, par voie de l'article 29.16, de permettre à l'ADI d'écarter les décisions du Comité sans démontrant [sic] que ces décisions n'étaient pas raisonnables.*

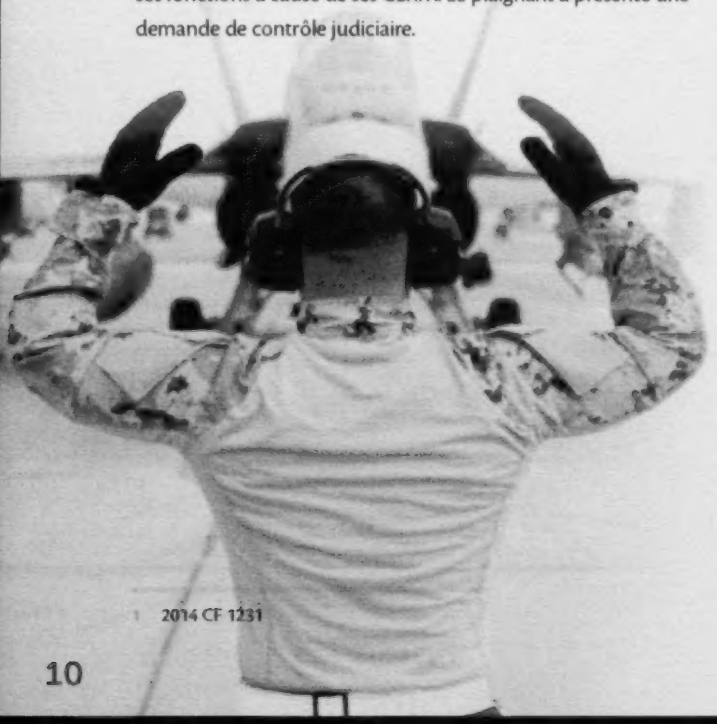
La Cour fédérale a accueilli la demande de contrôle judiciaire et a renvoyé le dossier à l'ADI pour qu'elle effectue un examen *de novo*. Le ministère de la Défense nationale a interjeté appel de cette décision devant la Cour d'appel fédérale. Il sera intéressant de voir si ce tribunal acceptera la position selon laquelle les manquements à l'équité procédurale ne sont pas tous corrigés par la procédure de règlement des griefs et que, même après un examen *de novo* des faits, une nouvelle mesure corrective visant une autre lacune ne peut être imposée de manière rétroactive afin de remplacer une mesure corrective invalide qui avait été annulée.

3 *McBride c Canada (Minister of National Defence)*, 2012 CAF 181

CARACTÈRE APPROPRIÉ DES MOTIFS

Dans un autre jugement récent, l'affaire *Bouchard*[1], la Cour fédérale s'est prononcée sur la question du caractère approprié des motifs de l'ADI dans le cadre de la procédure de règlement des griefs. Dans cette affaire, le plaignant avait été libéré, car les FAC l'avaient jugé inapte à remplir ses fonctions en raison de contraintes à l'emploi pour raisons médicales (CERM) attribuées par la direction – Politique de santé (D Pol San). Selon le plaignant, la décision de la D Pol San de changer la catégorie médicale qui lui avait été imposée était fondée sur des renseignements incomplets et inexacts. Il a affirmé qu'il n'avait pas été évalué par un médecin militaire et que la D Pol San avait rendu une décision sans examiner son dossier médical.

Le Comité a conclu que les CERM permanentes imposées au plaignant par la D Pol San étaient incompatibles avec celles recommandées par le médecin militaire, ainsi qu'avec l'avis médical du spécialiste qui avait traité le plaignant pendant plusieurs années. De plus, selon le Comité, aucune explication n'avait été donnée pour justifier la divergence importante qui existait entre les CERM recommandées et les CERM imposées. Le Comité a conclu que, en l'absence d'un avis médical valide qui justifierait les CERM attribuées au plaignant, le document ordonnant la libération pour des raisons de santé, tel qu'il était rédigé, était sans fondement. L'ADI n'a pas souscrit aux C et R du Comité étant du même avis que la D Pol San, à savoir que le plaignant n'était pas apte à remplir ses fonctions à cause de ses CERM. Le plaignant a présenté une demande de contrôle judiciaire.



La Cour a constaté que l'ADI s'était fiée à l'avis de la D Pol San, mais qu'elle n'avait pas expliqué pourquoi elle avait rejeté le diagnostic du spécialiste du plaignant, lequel était aux antipodes de l'évaluation faite par la D Pol San. La juge Marie-Josée Bédard a énoncé que :

> *Le CEMD n'a pas expliqué pourquoi il écartait l'opinion du médecin spécialiste qui traite le demandeur au profit de celle de la D Pol San. Par conséquent, il m'est impossible de conclure que la décision du CEMD est fondée sur un processus décisionnel rationnel et non arbitraire et le traitement qu'il a fait de la preuve médicale contradictoire m'apparaît nettement insuffisant.*

La Cour a convenu que la D Pol San avait l'expertise médicale au sein des FAC pour évaluer la capacité ou les contraintes d'un militaire relativement à son service dans un contexte d'opérations militaires. Toutefois, la D Pol San n'avait pas l'expertise pour évaluer la gravité de l'état de santé du plaignant et les conséquences possibles découlant, par exemple, de l'impossibilité d'avoir accès aux médicaments nécessaires ou du risque de rechute (des éléments qui faisaient partie de l'expertise du spécialiste du plaignant).

La Cour a ajouté que l'ADI et la D San Pol n'étaient pas obligées d'accepter l'opinion du spécialiste du plaignant, mais elles avaient l'obligation d'expliquer pourquoi elles la rejetaient. Enfin, la juge Bédard a précisé que la décision de l'ADI posait problème, car elle était fondée sur des connaissances générales au sujet du type de maladie que le plaignant avait plutôt que sur l'état de santé comme tel du plaignant. La Cour a donc annulé la décision de l'ADI et a ordonné que le dossier du plaignant soit envoyé à d'autres médecins militaires pour qu'ils lui attribuent de nouvelles CERM.

Cette décision renforce l'obligation imposée par la loi à l'ADI de fournir des motifs si elle souhaite rejeter une conclusion ou une recommandation du Comité et, en même temps, confirme que les dossiers des plaignants doivent être examinés en fonction des faits qui leur sont propres. Bien que les politiques ou les procédures doivent être appliquées de manière cohérente, la situation de chaque plaignant est différente et peut mener à des décisions distinctes.

1 2014 CF 1231

QUESTION EN LITIGE DEPUIS UNE DÉCENNIE

Depuis bientôt dix ans, le Comité constate que la politique sur les congés des FAC[2] ne tient pas compte du service antérieur dans la Force de réserve lors du calcul en vue d'établir le droit à 30 jours de congé annuel, alors que ce service est pris en considération pour évaluer le droit à d'autres types de congé annuel. Estimant que cette exclusion est fondamentalement injuste, le Comité a recommandé, dans plusieurs dossiers, que cette politique soit modifiée, de manière à ce que les FAC tiennent compte du service dans la Force de réserve lors du calcul en vue d'établir le droit à 30 jours de congé annuel, et que ces modifications soient rétroactives à 2008.

Le Comité est grandement préoccupé par le fait que rien ne semble avoir été fait afin de modifier une politique injuste en vigueur depuis 2004, même si tous les CEMD qui ont rendu une décision sur un grief ayant porté sur cette question ont dit être d'accord avec le Comité à cet égard.

Cette situation a d'abord été portée à l'attention du CEMD en décembre 2006. Quelques mois plus tard, le CEMD a informé le Comité qu'il était d'accord avec sa recommandation et que cette question sera incluse dans la révision de la politique des congés prévue en 2008. Plus de quatre ans plus tard, cette révision n'avait toujours pas eu lieu. Enfin, le 10 juillet 2013, au moment de rendre sa décision dans un dossier de grief où il était encore une fois question du droit aux 30 jours de congé annuel (dossier du Comité n° 2012-117), l'actuel CEMD, sans attendre qu'une révision ait eu lieu, a ordonné que cette exclusion injuste soit supprimée de la politique sur les congés. Voici ce qu'il a écrit :

> *[TRADUCTION] Je souscris aux recommandations du Comité et conclu que les dispositions prévues à l'article 16.14 (Congé annuel) des ORFC* [Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes] *doivent être modifiées pour éliminer la restriction. Le Comité a aussi recommandé que la politique soit modifiée rétroactivement à 2008, année pendant laquelle devait avoir lieu initialement la révision de la politique en question. Même si je souscris à la recommandation du Comité selon laquelle la mise en œuvre de cette modification devrait être rétroactive, je ne suis pas nécessairement d'accord sur le fait que l'année 2008 serait la bonne année pour la mise en œuvre de cette modification. Je soumettrai cette question au chef du personnel militaire et au DGRAS* [directeur général – Rémunération et avantages sociaux] *pour qu'ils l'examinent.*

2 L'article 16.14 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* et le Manuel sur les politiques régissant les congés des Forces canadiennes

Malheureusement, un nouveau grief (dossier du Comité n° 2014-169) concernant le même sujet a été soumis au Comité en 2014. Dans ce dossier, le plaignant a demandé que son solde de congés soit mis à jour afin de tenir compte de son service antérieur dans la Force de réserve. Il a également soutenu que les politiques sur les congés des FAC étaient discriminatoires à l'égard des membres de la Force régulière ayant déjà servi dans la Réserve.

Indépendamment des détails propres à ce dossier, le Comité était surpris de constater que la question du droit à 30 jours de congé annuel n'était toujours pas réglée plusieurs mois après que le CEMD ait ordonné que la restriction à cet égard soit supprimée de la politique applicable et que cette modification soit appliquée rétroactivement.

Il est encore plus troublant de constater que le DGRAS, dans son rôle d'autorité initiale, a écrit ce qui suit :

> *[TRADUCTION] [...] la politique sur les congés du personnel des FAC a été analysée et examinée en détail afin de veiller à ce qu'elle continue de répondre aux exigences qui évoluent constamment. La décision initiale, qui visait à limiter le droit à 30 jours de congé annuel en l'accordant uniquement aux militaires de la Force régulière, et son application continue, sont des aspects qui font l'objet d'un examen. La conclusion de cet examen et les recommandations en vue d'améliorations, s'il y a lieu, seront envoyées par la chaîne de commandement appropriée à des fins d'approbation. Je ne crois pas, malheureusement, que des modifications à la politique seront mises en œuvre de manière rétroactive.*

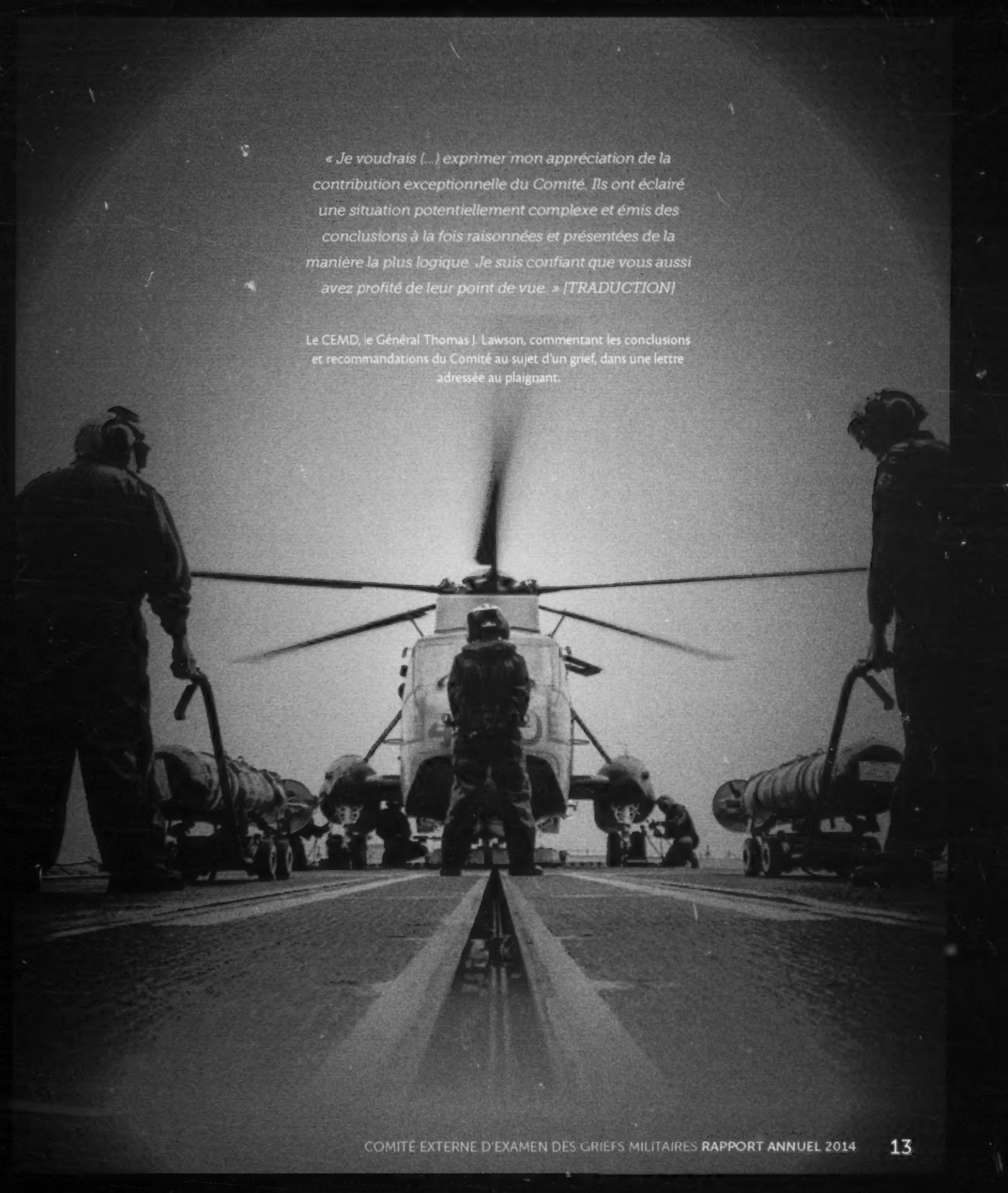
Le Comité note que la réponse du DGRAS ne tient pas compte du fait que l'exclusion en question n'est pas le résultat d'une décision qui visait à "limiter le droit au congé", mais qu'elle est plutôt la conséquence d'une erreur qui est survenue lors de la modification des ORFC en 2004. Depuis, les FAC ont reconnu leur erreur. De plus, le CEMD a précisément ordonné que la restriction soit supprimée de la politique et que cette modification soit mise en œuvre rétroactivement, alors que le DGRAS a indiqué que ce droit faisait « l'objet d'un examen » et qu'il semblait peu probable que des modifications soient apportées de manière rétroactive.

Toutes les parties impliquées dans le processus des griefs savent que, conformément à la *Loi sur la défense nationale*, les décisions du CEMD sont définitives et exécutoires. À moins d'une demande de contrôle judiciaire, le DGRAS n'a pas d'autre option : il doit mettre en œuvre la décision du CEMD rendue le 10 juillet 2013. De plus, le Comité a constaté que la décision du CEMD n'exige qu'une simple modification aux ORFC. En effet, le chapitre 16 des ORFC fait partie de la réglementation adoptée sous l'autorité du ministre et le texte de la nouvelle disposition, visant à éliminer la restriction en question, existe déjà dans la disposition actuelle portant sur les conditions à respecter pour bénéficier de 25 jours de congé annuel. Le libellé de cette disposition doit tout simplement être reproduit au sujet du droit à 30 jours de congé annuel.

Après environ dix ans de griefs portant sur une question reconnue, aussi bien par le Comité que par l'autorité de dernière instance, comme étant fondamentalement injuste, la résistance à modifier les ORFC conformément à la décision du CEMD demeure une situation incompréhensible.

« Je voudrais (...) exprimer mon appréciation de la contribution exceptionnelle du Comité. Ils ont éclairé une situation potentiellement complexe et émis des conclusions à la fois raisonnées et présentées de la manière la plus logique. Je suis confiant que vous aussi avez profité de leur point de vue. » [TRADUCTION]

Le CEMD, le Général Thomas J. Lawson, commentant les conclusions et recommandations du Comité au sujet d'un grief, dans une lettre adressée au plaignant.



RECOMMANDATIONS SUR DES QUESTIONS D'ORDRE SYSTÉMIQUE

Le processus des griefs est en quelque sorte un baromètre des questions actuelles qui préoccupent les membres des FAC. Plusieurs griefs sur une même question peuvent trahir des politiques inadéquates, mal comprises ou appliquées de manière inéquitable. Dans certains cas, la loi ou le règlement sous-jacent peuvent être dépassés ou injustes.

Le Comité estime être dans l'obligation d'attirer l'attention sur ces préoccupations largement ressenties et, le cas échéant, de recommander des solutions au CEMD.

Cette section présente plusieurs recommandations sur des questions d'ordre systémique formulées par le Comité en 2014. Les sommaires complets de ces cas, et les recommandations d'ordre systémique qui y sont relatives, peuvent être consultés sur le site Web du Comité, au fur et à mesure qu'ils deviennent disponibles : **www.ceegm-mgerc.gc.ca**.

EXACTITUDE DES RENSEIGNEMENTS FOURNIS PAR LA SECTION DES LIBÉRATIONS DE LA BASE

SUJET	Cas n° 2013-113
QUESTION	Lorsqu'un militaire est libéré de la Force régulière et s'enrôle dans la Force de réserve, il/elle rencontre le personnel des libérations de la base et doit signer un document intitulé *Condensé d'information*. Le Comité a constaté que ce document ne mentionne pas les exigences reliées au choix de prestations de pension. Il y est indiqué à la section *valeur de transfert* qu'un militaire ayant une période de service de 2 à 25 ans recevra une lettre du directeur - Services de pensions des Forces canadiennes l'avisant de ses options quant aux allocations applicables. Le Comité a expliqué que l'information n'étant pas jointe immédiatement au *Condensé d'information*, cela mène à des situations préjudiciables au militaire, puisqu'il (elle) n'est pas avisé(e), entre autres, de la nécessité d'attendre le versement de la *valeur de transfert* avant de pouvoir bénéficier d'un revenu en provenance de la Force de réserve.
RECOMMANDATION	Le Comité a recommandé au CEMD qu'il ordonne aux autorités compétentes de modifier le document intitulé *Condensé d'information*, dans le but d'y inclure les exigences reliées aux prestations de pension, et ce afin de s'assurer que les militaires possèdent toute l'information nécessaire pour prendre une décision éclairée et sans erreur quant à leur choix de prestations de pension.

FRAIS ADDITIONNELS DE LOCATION DE VOITURE

SUJET	Cas n° 2014-008
QUESTION	Les membres des FAC qui sont affectés à l'étranger doivent parfois soumettre leur véhicule personnel (VP) à une inspection et le faire modifier afin qu'il respecte la réglementation du pays d'accueil. Le remboursement des frais d'inspection et des frais pour procéder aux modifications requises est prévu dans la politique actuelle sur la réinstallation, par contre aucun remboursement n'est prévu pour les frais additionnels de location de voiture engagés pendant que le VP fait l'objet des modifications requises.
RECOMMANDATION	Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne au chef-Personnel militaire de demander au Secrétariat du Conseil du Trésor d'inclure ces frais additionnels de location à la directive sur le Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes.

SUJET	ADMINISTRATION DE LA RESTRICTION IMPOSÉE ET FRAIS D'ABSENCE DU FOYER Cas n° 2014-094
QUESTION	Le Comité a constaté qu'un seul taux est prévu pour les frais d'absence du foyer (FAF) dans le cas d'une location d'un logement privé, et ce indépendamment de l'endroit où le militaire est envoyé en affectation, alors que le montant des FAF pour la location d'un logement commercial ou d'un logement non commercial varie considérablement selon les conditions du marché de chaque emplacement géographique. Le Comité a conclu que le fait de prévoir un seul taux de FAF pour la location d'un logement privé, indépendamment de l'endroit où il se situe, n'était pas compatible avec les définitions des termes *logement privé* et *juste valeur marchande* au paragraphe 208.997(2) des *Directives sur la rémunération et avantages sociaux* (DRAS). De plus, après un examen des taux de location des studios et des logements d'une chambre à coucher à travers le Canada, le Comité a conclu que la juste valeur marchande d'un logement privé devrait elle aussi varier d'un endroit à l'autre. Le Comité a expliqué que le fait de prévoir un taux fixe et universel des FAF pour tous les logements privés avait pour conséquence : • d'avantager financièrement les militaires qui vivent à un endroit où le montant accordé par les FAC est supérieur à la juste valeur marchande de leur logement privé; et • de désavantager financièrement les militaires qui vivent à un endroit où le montant alloué par les FAC est inférieur à la juste valeur marchande de leur logement privé. **Le Comité n'a rien trouvé dans la réglementation applicable qui empêcherait la création de différents taux pour les logements pour célibataire. Selon le Comité et compte tenu de la définition du terme *logement privé*, il serait raisonnable de créer une colonne additionnelle dans le tableau des DRAS 208.997 afin de tenir compte de la situation des militaires qui louent des logements privés, plutôt que d'appliquer un taux qui a été créé à une autre fin.**
RECOMMANDATION	**Le Comité a recommandé la création de différents taux de FAF pour les logements privés selon l'endroit où le logement en question est situé afin que les militaires visés ne soient ni avantagés, ni désavantagés financièrement par la variation des frais liés au logement selon l'emplacement géographique.**

PAIEMENT DES INDEMNITÉS OPÉRATIONNELLES

SUJET

Cas nº 2014-020, 2014-156, 2014-187, 2014-197

QUESTION

Le Comité a examiné quatre dossiers de griefs qui portaient sur la question du paiement des indemnités opérationnelles à des pilotes qui avaient participé à des missions de combat. De plus, des preuves versées à ces dossiers avaient révélé l'existence de plusieurs griefs similaires qui étaient encore au niveau de l'autorité initiale. Ces nombreux dossiers ont fourni suffisamment de preuve au Comité afin qu'il conclue qu'il existait une différence de traitement entre des pilotes des FAC dans des situations similaires ou identiques. En particulier, le directeur – Politique et développement (Solde) avait fourni des renseignements qui démontraient que des pilotes avaient reçu des montants différents d'indemnité de difficulté (ID) et d'indemnité de risque (IR) pour des déploiements similaires. Le Comité a conclu que cette divergence résultait, en partie, de la directive erronée du J1 Opérations internationales - Commis surintendant des opérations qui avait créé une confusion au sujet du droit à une ID et à une IR des pilotes ayant participé à des missions de combat. Le Comité a également conclu que l'ID et l'IR étaient des indemnités associées au poste occupé et donc, les pilotes n'avaient pas droit à un niveau plus élevé d'ID et d'IR alors qu'ils étaient en vol de mission de combat.

RECOMMANDATION

En raison des multiples erreurs et incohérences lors du paiement de ces indemnités opérationnelles, le Comité a recommandé qu'un audit soit effectué au sujet des opérations qui se sont déroulées dans les dernières années afin de vérifier si les pilotes avaient reçu le bon montant d'ID et d'IR conformément à la réglementation applicable.

ENVOI DE MILITAIRES PAR L'ENTREMISE DU PROGRAMME D'AFFECTATION OUTRE-CANADA

SUJET

Cas nº 2013-069

QUESTION

Le plaignant, son prédécesseur immédiat et d'autres militaires qui leur ont succédé avaient été affectés à la Commission d'armistice militaire du Commandement des Nations Unies (UNCMAC), lors de la dernière contribution militaire du Canada en Corée du Sud, dans le cadre du programme d'affectation OUTCAN plutôt que dans le cadre d'une opération officielle des FAC. Le Comité a conclu que les militaires auraient dû y être affectés dans le cadre d'une opération, en raison des règlements et politiques applicables, et que ce manquement avait eu un impact sur les protections et avantages sociaux auxquels ces militaires avaient droit.

RECOMMANDATIONS

Le Comité a recommandé que les modalités de la dernière contribution du Canada à l'UNCMAC soient modifiées afin d'en faire une opération des FAC.

Le Comité a recommandé que les dossiers des membres des FAC, qui avaient été en poste à l'UNCMAC avant ou après le plaignant, soient révisés pour y inscrire que leur déploiement s'était effectué dans le cadre d'une opération des FAC, que leurs droits et avantages sociaux soient ajustés en conséquence et qu'on leur remette une copie du rapport du Comité.

INSTRUCTION ET ÉDUCATION DANS LES DEUX LANGUES OFFICIELLES

SUJET

Cas n° 2013-067

QUESTION

Lors de l'examen du grief d'un militaire qui avait échoué à son cours d'apprenti technicien en réfrigération, le Comité a obtenu la confirmation que lorsque les cours sont dispensés exclusivement en anglais, l'École du génie militaire des Forces canadiennes (EGMFC) ne procède pas à la traduction simultanée de toutes les matières enseignées, ni du matériel pédagogique. En effet, le paragraphe 2 de l'Ordre de l'École du génie militaire des Forces canadiennes 5-02 mentionne que les représentants de la chaîne de commandement inciteront le personnel et les stagiaires à offrir et à recevoir des services dans la langue officielle de leur choix, dans la mesure du possible. L'ordre ajoute aussi qu'il « est évident que le personnel et les ressources disponibles auront un impact sur la capacité de l'École d'atteindre cet objectif ». Le Comité a conclu que cet avertissement enfreint les Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD) 5039-6 (Prestation de l'instruction et de l'éducation dans les deux langues officielles). Le Comité a conclu que l'EGMFC, ou toute autre organisation des FAC, ne pouvaient pas restreindre les droits octroyés aux militaires par la DOAD 5039-6 pour le seul motif qu'elles ne possèdent pas les ressources nécessaires pour mettre en place un système qui leur permettrait de s'y conformer. Les militaires sélectionnés et affectés au métier de technicien en réfrigération, ou à quelconque autre métier, doivent pouvoir suivre leur instruction individuelle dans la langue officielle de leur choix.

RECOMMANDATIONS

Le Comité a recommandé au CEMD qu'il ordonne la révision et la refonte immédiate de l'Ordre de l'École du génie militaire des Forces canadiennes 5-02 afin qu'il soit conforme à la DOAD 5039-6 en matière d'instruction individuelle et d'éducation. Le Comité a également recommandé au CEMD qu'il ordonne aux autorités compétentes de prendre rapidement les mesures nécessaires afin de mettre en œuvre un cadre d'enseignement qui respectera les engagements des FAC (DOAD 5039-6) en matière d'instruction individuelle et d'éducation pour le cours d'apprenti technicien en réfrigération.

Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne aux autorités compétentes de mettre en place, si cela n'est déjà prévu, un mécanisme qui assurera qu'un militaire puisse suivre sa formation individuelle dans la langue officielle de son choix et qui permettra particulièrement d'éviter qu'un militaire sans profil linguistique, ou détenant un profil linguistique minimal dans sa langue seconde, ne soit inscrit à un cours d'instruction individuelle et d'éducation dans sa langue seconde.

RETENUE D'IMPÔT À LA SOURCE

SUJET

Cas nº 2014-173

QUESTION

Le plaignant a choisi d'encaisser son paiement tenant lieu d'indemnité de départ des Forces canadiennes (IDFC) avant l'échéance du 28 mars 2013. Cependant, il a envoyé à sa chaîne de commandement la lettre de l'Agence du revenu du Canada (ARC) autorisant les FAC à ne pas retenir d'impôt à la source (pour qu'il puisse contribuer le montant total du paiement à un régime enregistré d'épargne-retraite) après la date d'échéance, mais avant que le paiement ne soit fait.

Le Comité a établi que l'échéance prescrite du 28 mars 2013 pour le choix relatif au paiement tenant lieu de l'IDFC ne s'appliquait pas à l'exigence administrative de l'envoi de la lettre d'autorisation visant à autoriser les FAC à ne pas retenir d'impôt à la source. Le Comité a donc conclu que les FAC avaient, à tort, estimé qu'elles devaient avoir reçu, avant le 28 mars 2013, une copie du formulaire T1213 envoyé à l'ARC ou la lettre d'autorisation de l'ARC, pour pouvoir s'abstenir de procéder à des retenues d'impôt.

La chaîne de commandement du plaignant a indiqué que d'autres militaires de sa formation étaient dans la même situation que lui (c'est-à-dire que les FAC avaient, par erreur, effectué des retenues d'impôt). Le Comité a conclu que la façon dont le personnel en charge avait interprété et appliqué la politique relative aux paiements tenant lieu d'IDFC avait conduit les FAC à procéder, par erreur, à des retenues d'impôt sur ce genre de paiments destinés aux militaires.

RECOMMANDATION

Le Comité a recommandé que les FAC déterminent quels militaires leur avaient fourni une lettre d'autorisation de l'ARC (établissant que les FAC n'avaient pas à effectuer de retenues d'impôt à la source sur le paiement tenant lieu d'IDFC avant que le paiement ne soit fait), mais avaient constaté que leur paiement tenant lieu d'IDFC avait quand même fait l'objet de retenues. Le Comité a recommandé que leur situation soit corrigée.

SUJET	COMPÉTENCES LINGUISTIQUES À L'ENRÔLEMENT Cas nº 2013-063
QUESTION	Le Comité s'est penché sur la possibilité de soumettre les candidats au métier d'officier des affaires publiques à un test de compétence dans leur première langue officielle déclarée à l'enrôlement. La documentation obtenue par le Comité a confirmé que les FAC n'effectuaient aucune vérification du niveau de compétence linguistique des recrues dans leur première langue officielle déclarée, et ce quel que soit le groupe professionnel militaire convoité. Le Comité a déterminé que l'article 91 de la *Loi sur les langues officielles* permettait aux organismes fédéraux d'imposer une norme d'entrée au niveau de la maîtrise d'une langue officielle lorsque cette norme est justifiée par les besoins des fonctions. Le Comité a souligné que les tribunaux ont reconnu qu'une telle exigence n'était pas discriminatoire. Le Comité a également observé qu'un tel test pourrait être utile pour d'autres métiers qui requièrent des exigences préalables à l'emploi.
RECOMMANDATION	Le Comité a recommandé au CEMD d'ordonner la mise au point et l'imposition d'une exigence professionnelle justifiée sur la compétence et la maîtrise de la première langue officielle pour le groupe professionnel militaire d'officiers des affaires publiques.

SUJET	PERTE DE PRESTATIONS D'ALLOCATION DE RETRAITE ACCUMULÉES DE LA FORCE DE RÉSERVE Cas nº 2014-066, 2014-068
QUESTION	Le message général des Forces canadiennes (CANFORGEN) 062/12 a annoncé que, dorénavant, il ne serait plus possible pour les membres des FAC d'accumuler des prestations d'indemnité de départ. Le Comité a constaté que cette annonce était très similaire aux changements récents apportés à l'indemnité de départ de la plupart des fonctionnaires fédéraux, des personnes nommées par le gouverneur en conseil, de même que des cadres supérieurs et des gestionnaires du groupe des juristes du secteur public. En effet, progressivement, dans l'ensemble de l'administration fédérale, les membres des groupes précités ont perdu la possibilité d'accumuler des indemnités analogues à l'indemnité de départ, tout en conservant leurs acquis. Le Comité a constaté que, contrairement à ce qui s'était passé dans l'ensemble de l'administration fédérale et à ce qui avait été prévu dans le CANFORGEN 062/12, les membres d'un petit groupe parmi les FAC, avaient perdu leurs prestations accumulées de l'Allocation de retraite de la Force de réserve (ARFR), parce que la *Directive sur la rémunération et les avantages sociaux* (DRAS) 204.40 ne contenait plus la disposition sur le *service équivalent* qui figurait auparavant au paragraphe 204.54(18) et qui protégeait le service des membres de la Première réserve lors de leur mutation à d'autres éléments de la Force de réserve. Le Comité a conclu que cette situation était injuste et que tous les membres des FAC devraient pouvoir conserver l'accumulation de leurs prestations d'allocation analogue à l'indemnité de départ comme avaient pu le faire tous les employés de l'administration fédérale.
RECOMMANDATION	Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne au chef-Personnel militaire de trouver rapidement, de concert avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, une solution qui permettrait aux membres des FAC de récupérer les prestations accumulées de l'ARFR qu'ils ont perdues en raison de l'actuelle DRAS 204.40 qui n'inclut pas la disposition sur le *service équivalent* prévu autrefois au paragraphe 204.54(18) des DRAS.

PERTE DE PRESTATIONS DE RETRAITE LORS D'UNE MUTATION À LA RÉSERVE SUPPLÉMENTAIRE

SUJET	Cas n° 2014-031
QUESTION	Les membres de la Première réserve qui demandent d'être mutés à la Réserve supplémentaire, au moment de leur retraite, sont susceptibles de perdre l'équivalent de 12 mois de prestations de retraite, s'ils ne connaissent pas la politique applicable. Il serait donc souhaitable, dans les plus brefs délais, de modifier le formulaire relatif aux libérations afin de réduire les possibilités de confusion et d'erreur.
RECOMMANDATION	Le Comité a recommandé d'apporter les modifications suivantes au formulaire relatif aux libérations : • les dispositions 16 et 19 devraient être renumérotées de manière à se suivre ou devraient être réunies dans une même disposition où apparaîtrait le mot *toutefois* afin qu'il soit sans équivoque que le réserviste qui choisit une mutation dans un sous-élément choisit aussi de ne pas recevoir de prestations de retraite pendant 12 mois; et • étant donné que cette disposition est importante, elle devrait apparaître au début du formulaire plutôt qu'à la fin. De plus, cette disposition devrait être en caractères gras afin d'attirer l'attention du lecteur.

INDEMNITÉ DE REPAS (OPÉRATION AUGURAL KARTHOUM)

SUJET	Cas nº 2014-061, 2014-139
QUESTION	Les ordres permanents de l'opération AUGURAL à Khartoum indiquaient, en mai 2006, que l'indemnité quotidienne de repas était équivalente à 60 pour cent du taux quotidien de repas publié par le Conseil du Trésor (CT). Les instructions de ralliement, quant à elles, énonçaient que cette indemnité était plutôt équivalente à 75 pour cent du taux prévu par le CT. De plus, de nombreuses *Directives sur le service militaire à l'étranger* (DSME) ont été publiées pendant cette mission et avaient autorisé des indemnités à des taux différents. Les membres des FAC qui participaient à l'opération AUGURAL à Khartoum ont commencé par recevoir une indemnité quotidienne de repas qui correspondait à 75 pour cent du taux prescrit. En juin 2010, le plaignant a été informé que le directeur – Rémunération et avantages sociaux (Administration) (DRASA) avait ordonné le recouvrement de sommes versées en trop à titre d'indemnité quotidienne de repas au motif que le taux utilisé de 75 pour cent était erroné et que le taux autorisé était en fait de 60 pour cent. Par la suite, les FAC ont entrepris des mesures de recouvrement à l'encontre des membres de l'opération AUGURAL estimant qu'ils avaient reçu des sommes en trop. Le Comité a constaté que les membres des FAC ayant participé à l'opération AUGURAL avaient dû faire des sacrifices et fournir des efforts considérables dans des conditions difficiles de vie et de travail, et il a conclu que le taux d'indemnité quotidienne de repas de 75 pour cent était justifié selon les éléments de preuve. Le Comité a aussi constaté que l'intention derrière les indemnités prévues dans les DSME était de souligner et de faciliter le service des militaires canadiens à l'étranger, et de veiller à ce que leur situation ne soit ni meilleure, ni pire que celle de leurs collègues qui servent au Canada. Le Comité a conclu que le fait de réduire le taux d'indemnité de repas et de recouvrer des sommes importantes des membres de l'opération AUGURAL était injuste parce que, d'une part, cela avait pour effet de désavantager ces militaires par rapport à leurs collègues au Canada et, d'autre part, cela leur causait des difficultés financières puisqu'ils devaient payer eux-mêmes le coût de leurs repas à l'étranger alors que cela n'était pas, de toute évidence, l'intention de la politique applicable. Le Comité a conclu qu'il était déraisonnable que le DRASA décide de façon arbitraire de réduire le taux d'indemnité de repas et qu'il entreprenne des mesures de recouvrement sans d'abord avoir fait l'effort de vérifier si le taux initial de 75 pour cent versé de 2004 à 2010, était justifié. Le Comité a conclu qu'en vertu des DSME, le CEMD pouvait rétablir le taux initial de 75 pour cent en se fondant sur les éléments de preuve fournis à ce sujet et que cela permettrait aux FAC de corriger l'injustice causée par le recouvrement de sommes versées aux membres des l'opération.
RECOMMANDATION	Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne au chef-Personnel militaire d'augmenter rétroactivement le taux d'indemnité quotidienne de repas pour les membres de l'opération AUGURAL à Khartoum à 75 pour cent du montant de 102 $ autorisé par le CT à titre d'indemnité quotidienne de repas, et que tous les membres des FAC qui avaient servi dans cette opération reçoivent ce montant.

SUJET	SOLDE ET PROMOTION DES PILOTES Cas n° 2014-007
QUESTION	En date du 19 avril 2013, le CEMD actuel, en tant qu'autorité de dernière instance du processus de grief, a changé une pratique relative à la promotion des pilotes, laquelle avait été entérinée par le CEMD qui le précédait, également en sa qualité d'autorité de dernière instance. Le Comité a conclu que l'actuel CEMD avait l'autorité de changer la pratique en question, mais a déterminé que la mise en œuvre de la nouvelle pratique ne pouvait pas être rétroactive. En d'autres termes, le CEMD ne peut pas changer de façon rétroactive l'effet de décisions finales et exécutoires prises par son prédécesseur.
RECOMMANDATIONS	Le Comité a recommandé que tous les dossiers de solde et de promotion des pilotes qui ont obtenu le brevet de pilote avant le 19 avril 2013 soient examinés et corrigés conformément à la pratique appliquée par le précédent CEMD (c'est-à-dire, la promotion rétroactive au grade de capitaine (Capt) – Officier de la sécurité générale (OSG)). Étant donné que l'on a assisté à l'application de diverses pratiques et politiques contradictoires dans les dernières années, le Comité a recommandé que le CEMD (ou le chef-Personnel militaire) publie un message général des Froces canadiennes (CANFORGEN) qui préciserait les points suivants : • les élèves-pilotes qui ont terminé leur formation avant le 19 avril 2013 bénéficieront de promotion rétroactive au grade de Capt OSG lors de l'obtention du brevet de pilote; • les directives du CEMD actuel, qui sont indiquées dans sa décision datée du 19 avril 2013, doivent être appliquées à tous les pilotes qui terminent leur formation à partir de cette date jusqu'à ce qu'une nouvelle politique soit publiée; • les principes et la réglementation qui s'appliquent afin d'établir les dates d'anniversaire des échelons de solde pour les périodes visées; et • les FAC sont en train d'effectuer des modifications à certaines politiques et les militaires seront informés de ces modifications lorsqu'elles seront terminées et prendront effet.

DATE DE PROMOTION DES MILITAIRES EN CONGÉ DE MATERNITÉ OU DE PATERNITÉ

SUJET

Cas nº 2014-117

QUESTION

Le Comité a conclu que la pratique des FAC qui consistait à retarder, au 1er décembre d'une année donnée, la promotion d'un militaire en congé de maternité ou de paternité constituait, selon la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, un acte discriminatoire fondé sur deux motifs de distinction illicite (sexe et situation de famille). En effet, la pratique en question affectait négativement un employé en raison de sa grossesse, ou d'un état ou d'une situation liée à la grossesse.

Compte tenu du fait que cette pratique était généralisée au sein des FAC et que la preuve au dossier indiquait que d'autres militaires étaient affectés par cette situation, le Comité a conclu qu'il était nécessaire d'examiner les cas d'autres militaires qui ont pu être affectés par cette pratique.

RECOMMANDATIONS

Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne un examen des dossiers des militaires qui ont vu leur promotion retardée jusqu'au 1er décembre d'une année de promotion donnée si leur situation correspondait à celle prévue à l'alinéa 3.A du message général des Forces canadiennes (CANFORGEN) 73/06.

Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne un examen de l'Instruction permanente d'opération 004 du directeur - Carrières militaires afin de veiller à ce que les pratiques en matière de promotion du personnel militaire en congé de maternité ou de paternité ne soient pas discriminatoires.

LISTE DES CANDIDATS À L'INTENTION DU COMITÉ DE SÉLECTION

SUJET

Cas nº 2013-121

QUESTION

Le Comité est d'avis que la disposition actuelle du Guide des comités de sélection des Forces canadiennes qui impose une réduction de moitié des notes des rapports d'appréciation du personnel (RAP), obtenues dans le grade précédent, afin d'établir la liste des candidats à l'intention du comité de sélection (LCCS), était déraisonnable et injuste. Le Comité a établi que cette disposition était viciée et n'entraînait pas les résultats escomptés, menant ainsi à l'exclusion automatique de dossiers méritoires.

RECOMMANDATION

Le Comité a recommandé que le CEMD mette un terme à la pratique visant à réduire automatiquement de moitié les notes des RAP obtenues au grade précédent lors de l'élaboration de la LCCS.

STATISTIQUES OPÉRATIONNELLES

UN EXAMEN EN TEMPS OPPORTUN

En 2014, le Comité a réussi à maintenir la moyenne du délai d'examen d'un grief au-dessous de sa norme de productivité de quatre mois, et ce malgré une augmentation importante du volume des griefs renvoyés pour examen (214 cas). Le Comité a formulé des conclusions et recommandations (C et R) pour 171 cas, ce qui représente le plus grand nombre de C et R émis au cours d'une année calendaire depuis le début de ses opérations en 2000.

FIGURE 1 **présente l'évolution de la moyenne des délais d'examen au cours des cinq dernières années.**

En date du 31 décembre 2014

* L'examen de tous les cas reçus en 2014 n'a pas été achevé au 31 décembre 2014. Ces statistiques seront rajustées dans les futurs rapports pour inclure le reste des cas reçus en 2014.

UN EXAMEN INDÉPENDANT

À titre de tribunal administratif, le Comité a l'obligation d'étudier chaque cas de façon équitable et impartiale. Chaque dossier y est analysé selon ses mérites et étudié avec soin, en tenant compte des questions qui y sont soulevées, des éléments de preuve pertinents et des documents présentés par les plaignants et par les autorités des FAC.

Entre 2010 et 2014, le Comité a émis des C et R pour 703 griefs. Dans 51,8 pour cent des cas (364 dossiers), le Comité a conclu que le plaignant (ou la plaignante) avait été lésé(e) par une décision, un acte ou une omission dans l'administration des affaires des FAC. Dans 47,1 pour cent des cas (331 dossiers), le Comité a recommandé le rejet du grief.

À partir de 2014, le Comité a apporté des modifications à la façon dont il saisissait ses statistiques pour les cas dans lesquels il avait établi qu'un membre des FAC avait été lésé. Pour ces cas, le Comité a recommandé d'accorder une mesure de réparation totale ou partielle dans 93,3 pour cent dossiers. Dans un seul cas, une mesure de réparation ne pouvait pas être recommandée (c.-à-d., le plaignant, ou la plaignante, n'est plus membre des FAC, ou la question du grief est désormais sans objet). Dans cinq cas, le Comité a recommandé d'obtenir une mesure de réparation en dehors du processus de règlement des griefs.

FIGURE 2 **présente la distribution des recommandations du Comité formulées entre 2010 et 2014 (703 cas en date du 31 décembre 2014).**

Note: En raison de l'arrondissement, il se peut que la somme des pourcentages ne corresponde pas à 100.

* Dossiers dans lesquels le Comité a conclu que la question en litige ne pouvait pas faire l'objet d'un grief ou que la partie n'avait pas le droit de déposer un grief (par exemple, une personne qui a pris sa retraite des FAC).

RÉSULTATS CLÉS

Au cours des cinq dernières années, le CEMD a rendu des décisions dans 501 dossiers des 703 examinés par le Comité. Un total de 256 de ces décisions concernent des cas où le Comité avait conclu que le plaignant (ou la plaignante) avait été lésé(e) par une décision, un acte ou une omission dans l'administration des affaires des FAC. Les 245 autres décisions concernent des cas où le Comité avait recommandé de rejeter le grief.

Sur les 256 dossiers où le Comité avait recommandé d'accorder une mesure de réparation totale ou partielle, le CEMD a été totalement ou partiellement d'accord avec le Comité dans 80 pour cent des cas (206 dossiers).

FIGURE 3 présente la distribution des décisions du CEMD émises entre 2010 et 2014 pour chacune de ces deux catégories en date du 31 décembre 2014.

LA CHARGE DE TRAVAIL EN 2014

EXAMENS MENÉS À TERME

Le tableau suivant présente la ventilation des recommandations faites par le Comité pour les 171 dossiers dont l'examen a été mené à terme en 2014.

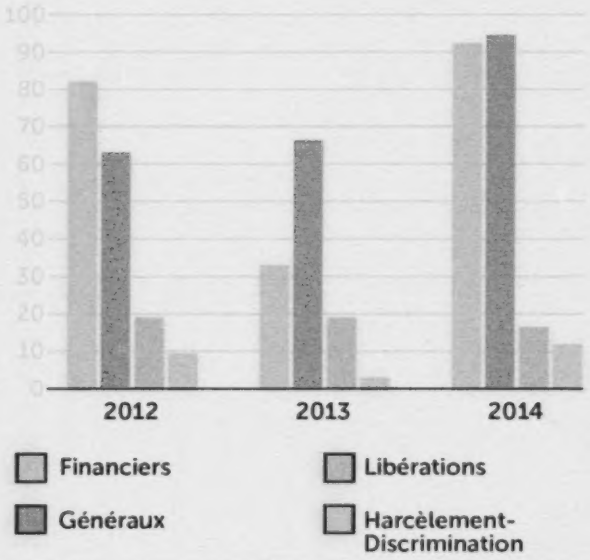
	Financiers	Généraux	Harcèlement-Discrimination	Libérations	Total
Plaignants lésés	37	39	5	8	89
Pas de mesure de réparation recommandée	0	1	0	0	1
Résolution externe recommandée	3	2	0	0	5
Mesure de réparation recommandée	34	36	5	8	83
Griefs rejetés	28	44	1	9	82
Grand total	65	83	6	17	171

Note : En raison de l'arrondissement, il se peut que la somme des pourcentages ne corresponde pas à 100.

CATÉGORIES DE GRIEFS REÇUS

La figure 4 montre les types de griefs reçus par le Comité au cours des trois dernières années, en les classant par catégorie : griefs sur des questions financières, générales, de libération et de harcèlement/discrimination. En 2014, les griefs renvoyés de façon discrétionnaire ont été classés dans la catégorie générale.

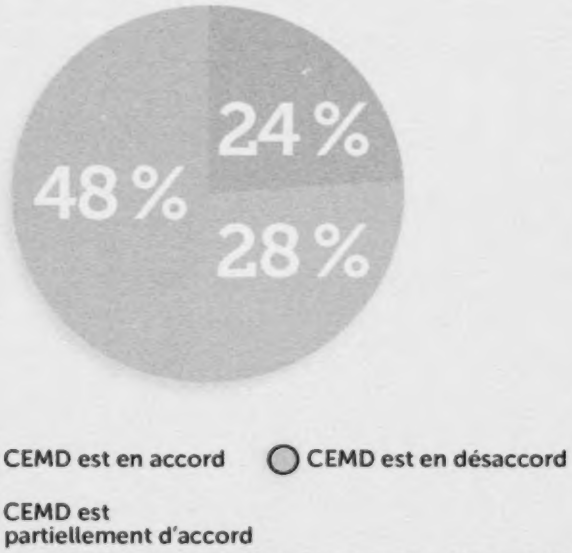
FIGURE 4



DÉCISIONS DU CEMD REÇUES EN 2014

Le Comité a reçu des décisions du CEMD en réponse à 116 griefs. Comme le montre le graphique suivant, le CEMD était d'accord ou partiellement en accord avec 72 pour cent des C et R du Comité.

FIGURE 5



Note : En raison de l'arrondissement, il se peut que la somme des pourcentages ne corresponde pas à 100.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS ÉMISES EN 2014

En 2014, le Comité a formulé un nombre record de 171 rapports de conclusions et recommandations (C et R), le plus grand depuis qu'il a commencé ses opérations en 2000. Le tableau suivant contient les sommaires de ces 171 rapports et offre une vue d'ensemble des types de griefs examinés et de l'avis du Comité au sujet de chacun d'eux. Des sommaires détaillés de ces cas, incluant les décisions de l'autorité de dernière instance, sont affichés au fur et à mesure de leur disponibilité sur le site Web du Comité : **www.ceegm-mgerc.gc.ca**.

Numéro de dossier du CEEGM	Sujet(s)	Sommaire des conclusions clés du CEEGM	Résultat
2013-044	**Drogue** **Libération - Médicale** **Libération - Obligatoire**	Le Comité a conclu que le directeur - Administration (Carrières militaires) n'avait pas agi conformément aux procédures prévues dans le règlement et la politique applicables dès qu'il a été informé que le plaignant consommait de la drogue. Ce manquement a entraîné un déploiement opérationnel explicitement interdit par la politique. Le Comité a conclu que la libération du plaignant sous le motif 5(f) était déraisonnable et qu'une libération pour des raisons de santé sous le motif 3(b) conviendrait davantage.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2013-057	**Services dentaires**	En se fondant sur l'expertise d'un dentiste spécialiste civil qui a examiné les soins dentaires fournis par les FAC au plaignant, le Comité a conclu que les décisions de traitement prises par les dentistes des FAC étaient raisonnables et appropriées dans les circonstances. Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas droit à un remboursement de ses dépenses pour des soins dentaires auprès de dentistes civils après sa libération des FAC.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2013-063	**Exigence opérationnelle justifiée – maîtrise de la langue** ***Loi sur les langues officielles***	Le Comité a conclu que les FAC avaient enfreint les droits de la plaignante à recevoir son enseignement dans la langue officielle (LO) de son choix. Le format bilingue du cours de métier à l'époque imposait une proportion importante de l'enseignement dans sa langue seconde. De plus, lors de son enrôlement dans la profession militaire d'officier des affaires publiques, la plaignante montrait des signes évidents de difficultés dans sa première LO déclarée, qui n'est pas sa langue maternelle. Les FAC, auraient dû lui offrir une formation linguistique d'appoint dans sa première LO, une option dont ses pairs se retrouvant dans une situation similaire ont pu bénéficier. Le Comité a recommandé qu'on permette à la plaignante de reprendre son cours de métier après une formation linguistique d'appoint. Le Comité a également formulé une recommandation systémique en regard à une exigence professionnelle justifiée pour le groupe professionnel militaire d'officier des affaires publiques. L'exigence vise à imposer un niveau élevé de maîtrise linguistique dès l'entrée dans la profession.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**

Numéro de dossier du CEEGM	Sujet(s)	Sommaire des conclusions clés du CEEGM	Résultat
2013-067	**Libération - Obligatoire** ***Loi sur les langues officielles***	Le Comité a conclu que les FAC ont failli à leurs obligations de dispenser la formation dans la langue officielle choisie par le plaignant comme le prévoit la Directive et ordonnance administrative de la Défense (DOAD) 5039-6 contribuant ainsi à son échec lors de sa formation professionnelle. Le Comité a également déterminé que l'officier de sélection du personnel de la base avait failli à ses responsabilités n'ayant pas procédé à un examen détaillé du dossier du plaignant, se contentant d'accepter la recommandation du commandant de libérer le plaignant. Finalement, le Comité a conclu que le processus d'examen administratif devrait être repris afin de déterminer si le plaignant pourrait servir au sein d'une autre occupation où l'instruction se donnerait en français ou si sa libération devrait être maintenue.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2013-069	**Décorations et titres honorifiques** ***Directives sur le service militaire à l'étranger*** **Indemnités et prestations**	Le Comité a conclu que la décision d'envoyer le plaignant en déploiement à la Commission d'armistice militaire du Commandement des Nations Unies (UNCMAC) en Corée du Sud par l'entremise du programme d'affectation Outre Canada plutôt que dans le cadre d'une opération des FAC était déraisonnable et ne respectait pas la politique applicable, ni les pratiques admises. Le Comité a aussi conclu que le service du plaignant à l'UNCMAC avait été dûment reconnu en tant que service admissible pour l'obtention de la médaille canadienne du maintien de la paix et, de ce fait, n'avait pas besoin de faire l'objet d'une récompense distincte.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2013-072	**Examen administratif**	Le Comité a constaté qu'il y avait eu des manquements à l'équité procédurale au cours de l'examen administratif du plaignant et a conclu que la décision initiale de libération devrait être annulée. Après un nouvel examen, le Comité a conclu que les lacunes et les manquements au rendement du plaignant étaient tels qu'il fallait le libérer des FAC dès que le CEMD rend sa décision.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2013-073	**Frais d'absence du foyer** **Indemnités et prestations** **Restriction imposée**	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas acquis un droit à des frais d'absence du foyer durant la durée de son affectation et que les modifications à cette indemnité qui sont entrées en vigueur le 1er février 2013 s'appliquaient au plaignant. Toutefois, le Comité a conclu qu'il aurait été préférable de mettre fin au versement de l'indemnité liée aux frais accessoires et de l'indemnité de frais de repas durant la période active des affectations 2013 plutôt que le 1er février 2013. Enfin, le Comité a conclu que la cessation des deux indemnités au cours de l'affectation du plaignant ne lui a pas donné la possibilité d'atténuer ses pertes financières.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**

Numéro de dossier du CEEGM	Sujet(s)	Sommaire des conclusions clés du CEEGM	Résultat
2013-075	**Indemnités d'affectation temporaire**	Le Comité a conclu que les changements apportés à la *Directive des Forces canadiennes sur les voyages en service temporaire* excluaient injustement la plaignante et limitaient les avantages sociaux accordés aux militaires en affectation temporaire aux seuls réservistes affectés à des tâches supplémentaires apparaissant dans la banque de données du logiciel de Planification et de suivi des tâches des Forces canadiennes. Le Comité a également conclu qu'il était injuste de cesser d'accorder à la plaignante les avantages sociaux liés au service commandé durant son affectation temporaire, alors qu'elle avait accepté l'offre d'emploi en raison de la promesse qu'elle aurait droit aux vivres et à un logement gratuits.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2013-081	***Directives sur le service militaire à l'étranger*** **Indemnités et prestations**	Le Comité a déterminé que le plaignant avait droit à l'indemnité de repas pour la durée de sa mutation à l'étranger, mais qu'il n'était pas admissible au remboursement des frais de gestion immobilière, car sa situation ne rencontrait pas les critères applicables.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2013-084	**Remboursement de l'éducation subventionnée** **Service obligatoire**	Le Comité a conclu que la plaignante avait fait l'objet d'une libération volontaire avant de terminer la formation militaire requise et que, par conséquent, elle devait rembourser le coût des cours subventionnés qu'elle avait suivis. Le Comité a aussi conclu que la plaignante n'avait pas à rembourser la solde reçue pendant qu'elle suivait sa formation dans un établissement d'enseignement, car elle accomplissait son service militaire normal.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2013-087	**Affectation pour motifs personnels** **Déménagement** **Programme de réinstallation intégrée**	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas bénéficié d'un dépistage post-déploiement complet et en bonne et due forme à son retour d'Afghanistan et que ses affectations subséquentes pendant trois ans avaient été mal gérées. Le Comité a aussi conclu que le plaignant aurait dû avoir la permission de demeurer à Ottawa et que son gestionnaire de carrière et sa branche n'avaient pas reconnu la gravité de ses difficultés financières et de ses problèmes de santé.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**

Numéro de dossier du CEEGM	Sujet(s)	Sommaire des conclusions clés du CEEGM	Résultat
2013-089	**Paye** **Transfert de catégorie de service**	Le Comité a conclu qu'il n'y avait aucune raison de remettre en question sa conclusion et sa recommandation antérieures (dossier nº 2012-112) à savoir que le 27 mars 1996 devrait être la date rétroactive et effective de la politique provisoire de 2001 du chef-Personnel militaire concernant la protection de la solde des officiers lors d'une mutation entre éléments de la Force régulière. Considérant que le plaignant a effectué sa mutation entre éléments en 1991, bien avant la date recommandée du 27 mars 1996, le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas droit à la protection de la solde.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2013-091 **2013-092** **2013-093** **2013-094** **2013-095** **2013-096**	**Examen administratif** **Mesures correctives**	Lors de l'examen simultané de six griefs déposés par le plaignant, le Comité a conclu que le lien causal direct, reconnu par les autorités médicales des FAC, entre le problème de santé du plaignant et son comportement inacceptable justifiait le fait que l'examen administratif porte sur des contraintes à l'emploi pour raisons médicales plutôt que sur une inconduite. **Étant donné que les contraintes à l'emploi pour raisons médicales permanentes attribuées au plaignant ne respectaient pas le principe de l'universalité du service, le Comité a conclu qu'une libération pour des raisons de santé, selon le motif 3(b), était justifiée. Le Comité a recommandé que les documents concernant les mesures correctives et les mesures administratives relatives à l'inconduite soient retirées du dossier du plaignant.** Le Comité a conclu que les allégations du plaignant concernant l'inaction de sa chaîne de commandement et les représailles étaient non fondées. Enfin, le Comité a conclu que les allégations du plaignant, selon lesquelles son commandant avait tenu des propos inappropriés, répondaient, à première vue, à la définition de harcèlement.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2013-099	**Libération - Médicale** **Programme d'aide à la transition**	Le Comité a conclu que le plaignant avait reçu un niveau de soutien approprié pour effectuer sa transition dans le cadre de sa libération pour des raisons médicales.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2013-101	**Libération - Obligatoire**	Le Comité a conclu que le plaignant avait éprouvé des difficultés considérables avec son leadership, ses aptitudes de base d'officier et ses compétences de soldat tout au long du cours de Qualification élémentaire d'officier militaire-terrestre qu'il suivait. Le Comité a conclu que la décision de libérer le plaignant sous le motif 5(d) (Service terminé) était justifiée, car le plaignant ne possédait pas les capacités nécessaires pour devenir un membre des FAC.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**

Numéro de dossier du CEEGM	Sujet(s)	Sommaire des conclusions clés du CEEGM	Résultat
2013-102	**Rapport d'appréciation du personnel**	Après avoir tenu une audience, le Comité a conclu que les éléments de preuve soumis justifiaient l'attribution de la note *Au-dessus de la norme* pour les facteurs de potentiel *Aptitudes à communiquer* et *Aptitudes à organiser et administration*.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2013-104	**Rapport d'appréciation du personnel**	Le Comité a conclu que le Rapport d'appréciation du personnel du plaignant représentait bien son rendement et son potentiel pour la période visée et que les notes accordées concordaient avec les évaluations narratives et les descriptions du système d'évaluation du personnel des FAC.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2013-105 **2013-117**	**Autorisation de congé** **Libération**	Le Comité a conclu que les demandes de congé sans solde du plaignant auraient fort probablement été rejetées par le directeur général – Carrières militaires, compte tenu des circonstances. Le Comité a aussi conclu que la demande de libération du plaignant avait été correctement administrée.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2013-106	**Promotion** **Service de réserve** **Transfert de catégorie de service**	Étant donné que le plaignant était considéré comme étant qualifié professionnellement dans la Force de réserve, le Comité a conclu qu'il aurait dû recevoir son brevet d'officier et être promu simultanément au grade de lieutenant au moment de sa mutation entre éléments. Le Comité a aussi conclu que le plaignant aurait dû être promu au grade de capitaine trois ans après sa mutation, à la date corrigée de son entrée dans la zone de promotion et selon la recommandation de son commandant.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2013-107	**En service** **Service de réserve**	Le Comité a conclu que l'unité n'avait pas fait d'efforts raisonnables afin que la plaignante puisse reprendre le service actif après avoir été déclarée effectif en non-activité, et que, lorsqu'elle est revenue à l'unité, des responsables ont refusé à tort de lui verser une rémunération. Le Comité a aussi conclu que durant une des périodes pendant lesquelles la plaignante était désignée effectif en non-activité, elle a eu plusieurs rendez-vous médicaux considérés liés au service militaire, ce qui est incompatible avec le statut d'effectif en non-activité. Le Comité a donc conclu que chaque période, pendant laquelle la plaignante avait été désignée effectif en non-activité, devrait être réduite de manière à se terminer le jour où la plaignante s'est présentée à l'unité pour tenter de reprendre son service, mais que l'unité avait refusé.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**

Numéro de dossier du CEEGM	Sujet(s)	Sommaire des conclusions clés du CEEGM	Résultat
2013-108 **2013-109**	**Inconduite sexuelle** **Libération - Obligatoire** **Processus de l'examen administratif**	Le Comité a conclu que le plaignant ne pouvait pas utiliser la procédure de règlement des griefs afin de contester l'issue d'une décision rendue en cour martiale dans son dossier et qu'il était adéquat d'utiliser, dans le cadre de l'examen administratif, le plaidoyer de culpabilité présenté par le plaignant en cour martiale. Le Comité a aussi conclu que l'examen administratif s'était déroulé de façon équitable et qu'il n'y avait eu aucun manquement à l'équité procédurale. Enfin, le Comité a conclu que le plaignant avait gravement contrevenu à l'Énoncé de l'éthique de la Défense en ne respectant pas la dignité de la victime, en manquant d'honnêteté et en refusant de se considérer comme responsable des conséquences graves engendrées par son inconduite. Le Comité était donc d'avis que le plaignant n'était pas en mesure de bénéficier d'une période de mise en garde et surveillance, et a conclu que sa libération obligatoire sous le motif 5(f) était appropriée.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2013-110	**Contraintes à l'emploi pour raisons médicales** **Libération - Médicale**	Le Comité a conclu que le directeur - Politique de santé avait effectué une étude approfondie du dossier médical du plaignant avant de lui assigner des contraintes à l'emploi pour raisons médicales (CERM) et que celles-ci étaient raisonnables et valides. Le Comité a aussi conclu que deux des CERM attribuées étaient incompatibles avec le principe de l'universalité de service et que la libération du plaignant était justifiée.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2013-111	**Service de réserve de classe B**	La plaignante alléguait avoir été victime d'un préjugé défavorable au cours du processus de sélection pour trois offres d'emploi dans la Réserve. Le Comité a examiné la documentation reliée à ces trois offres et a conclu qu'il n'y avait aucune preuve démontrant que la plaignante avait subi un préjudice.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2013-113	**Prestation de pension**	Le Comité a conclu que le plaignant a été induit en erreur par la section des libérations de la base, laquelle lui a remis un *Condensé d'information* incomplet ainsi qu'un conseil erroné concernant son admissibilité à la *valeur de transfert*. Le Comité était d'avis que le ministre de la Défense nationale devrait exercer le pouvoir que lui confère l'article 92 de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*, afin que le plaignant puisse recevoir le paiement de sa *valeur de transfert* à titre de prestation de pension.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**

Numéro de dossier du CEEGM	Sujet(s)	Sommaire des conclusions clés du CEEGM	Résultat
2013-115	**Bris de contrat/ promesse de recrutement**	Le Comité a conclu que le plaignant, malgré une entente écrite à cet effet, n'avait pas droit à l'indemnité de recrutement puisque son métier n'apparaissait pas dans les *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux* ou le message général des Forces canadiennes (CANFORGEN) en vigueur au moment de son enrôlement. Néanmoins, le Comité s'est dit d'avis que dans les situations où les FAC font des promesses lors d'un processus d'enrôlement et que ces dernières ne peuvent être honorées par la suite, le rôle du processus de règlement des griefs est d'examiner la position des parties et, le cas échéant, de reconnaître l'erreur commise et d'acheminer le dossier au directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles pour examen.	**Lésé(e)** **Résolution externe recommandée**
2013-118	**Abus de pouvoir** **Harcèlement**	Le Comité a conclu que les allégations du plaignant qu'il aurait fait l'objet de représailles à la suite du dépôt de plaintes, ainsi que celles selon lesquelles il aurait fait l'objet de racisme étaient non fondées.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2013-119	**Avancement de carrière** **Comité de sélection** **Promotion**	Le Comité a conclu qu'il n'était pas possible de se fier aux résultats du comité de sélection supplémentaire pour l'évaluation du plaignant en raison de l'existence d'une crainte raisonnable de partialité. Le Comité a recalculé le pointage du plaignant, ayant recours aux mêmes critères d'évaluation que ceux utilisés, et a conclu que la note du plaignant était supérieure à celle d'un des candidats promus. Le Comité a donc conclu que le plaignant devait être promu.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2013-120	**Avertissement écrit** **Comité d'évaluation des progrès** **Mesures correctives**	Le Comité a conclu que les deux avertissements écrits administrés à l'endroit du plaignant étaient injustifiés. En ce qui concerne le premier avertissement, la résolution informelle d'un différend à la satisfaction des parties n'aurait pas dû entraîner une mesure corrective à l'endroit du plaignant. Quant au second, de graves manquements à l'équité procédurale ont eu lieu et, de ce fait, le plaignant a reçu un traitement différent de celui réservé à son collègue soupçonné du même manquement.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2013-121	**Comité de sélection** **Liste des candidats à l'intention du comité de sélection**	Le Comité a conclu que le dossier du plaignant démontrait son potentiel et que sa candidature aurait dû être ajoutée à la liste des candidats à l'intention du comité de sélection. Le Comité a aussi conclu que la disposition qui prévoyait automatiquement une réduction de moitié des notes des rapports d'appréciation du personnel obtenues au grade précédent afin d'établir cette liste était déraisonnable et injuste.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**

Numéro de dossier du CEEGM	Sujet(s)	Sommaire des conclusions clés du CEEGM	Résultat
2014-001 **2014-002**	**Aménagement** **Harcèlement**	Le Comité a conclu que l'on avait, à tort, refusé de fournir des aliments casher au plaignant durant sa formation dans une des bases des FAC et que les allégations de harcèlement qu'il avait déposées par la suite n'avaient pas été traitées adéquatement.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-003	**Inconduite sexuelle** **Mesures correctives**	Le Comité a conclu que les gestes du plaignant ne constituaient pas une inconduite sexuelle définie dans la Directive et ordonnance administrative de la Défense (DOAD) 5019-5 et que le commandant du plaignant n'avait pas le pouvoir d'imposer un avertissement écrit pour voyeurisme. Toutefois, le Comité a indiqué que le fait de montrer des images sexuellement explicites contrevenait à la DOAD 5012-0 (Prévention et résolution du harcèlement) et à l'Énoncé d'éthique de la Défense. Le Comité a conclu que l'imposition d'une première mise en garde à l'encontre du plaignant serait appropriée.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-004	**Harcèlement**	Le Comité a conclu que cinq des allégations contenues dans la plainte de harcèlement du plaignant rencontraient la définition de harcèlement et qu'une nouvelle enquête était requise.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-005	**Programme de formation universitaire – Militaires du rang**	Le Comité a conclu que la décision de privilégier le Programme militaire d'études de pharmacie, comme programme d'études subventionné, afin de répondre aux besoins limités en matière de formation (besoin d'un seul poste) dans la profession de pharmacien militaire était raisonnable et ne causait aucune injustice à la plaignante laquelle avait cherché à être enrôlée par l'entremise du Programme de formation universitaire-Militaires du rang.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-006	**Échec de formation** **Libération**	Le Comité a conclu que les droits linguistiques du plaignant n'avaient pas été respectés lors de sa formation professionnelle. Le Comité a également conclu que la décision de libérer le plaignant était prématurée et devait être révisée.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-007	**Catégorie de prime de rendement** **Promotion rétroactive d'un pilote au grade de capitaine**	Le Comité a conclu que le directeur général – Carrières militaires n'avait pas le pouvoir de mettre fin, en 2009, à la pratique en cours depuis 1999 et qui consistait à accorder une promotion rétroactive au grade de capitaine aux pilotes, laquelle pratique avait été approuvée par les CEMD précédents, agissant en tant qu'autorité de dernière instance. Le Comité a aussi conclu que le CEMD actuel pouvait modifier cette pratique, mais pas de manière rétroactive puisque cela irait à l'encontre des décisions prises par son prédécesseur, en tant qu'autorité de dernière instance.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-008	**Frais de réinstallation** **Programme de réinstallation intégrée**	Le Comité a conclu que le plaignant devait être remboursé pour les frais additionnels de location de voiture engagés durant la période pendant laquelle son véhicule personnel avait dû subir les modifications requises pour en permettre l'utilisation au Royaume-Uni pendant son affectation.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**

Numéro de dossier du CEEGM	Sujet(s)	Sommaire des conclusions clés du CEEGM	Résultat
2014-009	**Plan d'enrôlement pour les infirmiers immatriculés** **Promotion**	Le Comité a conclu que le reclassement du plaignant dans un autre groupe professionnel ne cadrait avec aucun programme d'enrôlement, mais que les promotions du plaignant au grade de lieutenant et de capitaine s'étaient déroulées conformément aux politiques applicables au programme qui se rapprochait le plus de la situation du plaignant, c'est-à-dire le programme de formation des officiers de la Force régulière.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-010	**Compétence en seconde langue officielle** ***Loi sur les langues officielles***	Le Comité a conclu que le plaignant n'était pas en droit de travailler uniquement dans des unités de langue française. Le Comité a cependant conclu que la décision de muter le plaignant, francophone unilingue, dans un poste bilingue pour lequel il ne détenait pas le profil linguistique requis n'était ni raisonnable ni conforme aux politiques applicables.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-011	**Indemnité de départ des Forces canadiennes**	Le Comité a conclu que la plaignante n'avait pas subi une injustice en vertu des dispositions de la nouvelle politique régissant l'indemnité de départ des Forces canadiennes.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-012	**Grade/solde intérimaire pendant la durée de l'affectation** **Promotion** **Solde de spécialiste**	Invoquant la doctrine de la chose jugée, le Comité a conclu que le grief ne faisait que reformuler un précédent grief présenté par la plaignante concernant les mêmes questions, lesquelles avaient déjà fait l'objet d'une décision de l'autorité de dernière instance.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-013	**Mesures correctives** **Mise en garde et surveillance**	Le Comité a conclu que la décision de mettre un terme à la tâche d'enseignement du plaignant et de le renvoyer dans son unité d'origine était justifiée et appropriée, mais que l'imposition d'une mise en garde et surveillance n'était pas justifiée dans les circonstances.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-014	**Reclassement** **Transfert de catégorie de service**	Le Comité a conclu que le grade accordé à la plaignante lors de sa mutation de la Force de réserve à la Force régulière était adéquat et que sa date d'entrée dans la zone de promotion était correcte. Par conséquent, il était justifié d'ordonner le recouvrement des sommes payées en trop pour une solde correspondant à un grade plus élevé que celui de la plaignante.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-015	**Libération - Médicale** **Traitement médical**	Le Comité a conclu que la plaignante avait bénéficié d'un congé de maladie approuvé durant son congé de fin de service et que la date de sa libération avait été modifiée en conséquence. Le Comité a aussi estimé que le dossier de la plaignante avait été traité conformément à la politique sur le soutien à la transition de carrière des militaires des FAC grièvement blessés ou malades et que les résultats de l'évaluation des besoins en matière de transition démontraient qu'elle n'avait pas de besoins complexes de transition.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**

Numéro de dossier du CEEGM	Sujet(s)	Sommaire des conclusions clés du CEEGM	Résultat
2014-016	**Programme de réadaptation professionnelle**	Le Comité a conclu que la décision du commandant de rejeter le plan du plaignant visant à participer au Programme de réadaptation professionnelle était raisonnable, parce que le plaignant avait présenté une demande de libération qui rendait son plan irréalisable.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-017	**Avertissement écrit** **Mesures correctives**	Le Comité a conclu que l'avertissement écrit imposé à la plaignante était inexact et injustifié et qu'il était inapproprié d'entreprendre un examen administratif au sujet du rendement en même temps que d'imposer une mesure corrective.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-018	**Mesures correctives** **Première mise en garde**	Le Comité a conclu qu'il n'y avait aucun élément de preuve qui démontrait que la plaignante avait tenu des propos inappropriés. Toutefois, il a conclu que, par son comportement, la plaignante n'avait pas respecté le Code de valeurs et éthique et que l'imposition d'une mesure corrective était justifiée, même si, contrairement à la Directive et ordonnance administrative de la Défense 5019-4, aucune séance de suivi des progrès n'avait eu lieu.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-019	**Aide pour obligations familiales** **En service** **Enquête sommaire**	Le Comité a conclu que la plaignante avait envoyé son grief à l'autorité de dernière instance après l'expiration du délai de 90 jours et n'avait pas fourni de motifs pour justifier le dépôt tardif, ni démontré qu'elle avait tenté de présenter le grief en respectant le délai prescrit. Le Comité a conclu qu'il n'existait pas de circonstances exceptionnelles qui justifieraient d'examiner, dans l'intérêt de la justice, le grief tardif.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-020	**Indemnité de risque** **Indemnité de difficulté**	Le Comité a conclu que le niveau de l'indemnité de difficulté (ID) et de l'indemnité de risque (IR) était établi en fonction de l'évaluation des conditions de vie et des risques associés à un poste en particulier. Le Comité a conclu que le plaignant avait reçu l'ID et l'IR auxquelles il avait droit et que le fait d'effectuer des vols dans un espace aérien ennemi dans le cadre de missions de combat ne permettait pas d'augmenter le niveau de ces indemnités.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-021	**Frais d'absence du foyer** **Restriction imposée**	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas droit à des frais d'absence du foyer, car il n'avait pas été affecté à un nouveau lieu de service, une condition prévue aux alinéas 209.997(2)(a) et 208.997(3)(c) des *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux.*	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-023	**Aide au transport pour raisons personnelles**	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas droit au remboursement de ses frais de déplacement au titre de l'aide au transport pour raisons personnelles ou de famille, alors qu'il était en service de réserve de classe B.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**

Numéro de dossier du CEEGM	Sujet(s)	Sommaire des conclusions clés du CEEGM	Résultat
2014-024	**Paye**	Le Comité a conclu que le système de calcul de la solde des FAC avait indiqué le revenu du plaignant sur l'état de la rémunération payée (formule T4), conformément à la politique applicable. Le Comité a aussi conclu que la pratique des FAC de verser des avances dans le compte de solde des militaires, en attendant qu'ils reçoivent leur indemnité parentale, n'était prévue dans aucune politique et avait nui à l'administration de l'indemnité du plaignant en temps opportun.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-025 **2014-042** **2014-070** **2014-083**	**Catégorie de prime de rendement** **Promotion rétroactive d'un pilote au grade de capitaine**	Le Comité a conclu que les FAC avaient fait une erreur dans la détermination de la date d'anniversaire de l'échelon solde des plaignants au grade de capitaine dans la profession de pilote, en fonction de la politique applicable au moment où ils avaient obtenu leurs brevets de pilote.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-026	**Frais d'absence du foyer** **Restriction imposée**	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas droit à des frais d'absence du foyer (FAF), car sa situation ne satisfaisait pas à l'exigence prévue à l'alinéa 209.997(2)(b) des *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux*. Même si le plaignant avait été affecté à un nouveau lieu de service, il était célibataire au moment de son affectation. Le Comité a également conclu que le mariage du plaignant, survenu après son affectation, ne lui donnait pas le droit de recevoir des FAF, car son épouse et lui étaient déjà affectés à des lieux de service différents avant leur mariage.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-027	**Traitement médical**	Le Comité a conclu qu'il n'était pas justifié à cette étape-ci de permettre à la plaignante de faire réparer sa prothèse en ayant recours à un fournisseur américain, car il n'avait pas été démontré que les fournisseurs canadiens n'étaient pas en mesure de répondre à ses besoins. C'est seulement en l'absence d'une option de fournisseur canadien, que l'équipe de gestion de cas du Groupe des services de santé des Forces canadiennes et le comité de révision en matière de prothèses pourraient examiner la possibilité de permettre à la plaignante d'avoir recours à un fournisseur étranger.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-028	**Indemnité de recrutement**	Le Comité a conclu que le métier du plaignant, à la date où son ré-enrôlement s'était concrétisé, ne figurait plus sur la liste des métiers aux effectifs insuffisants éligibles à une indemnité de recrutement, et qu'en vertu de la *Directive sur la rémunération et les avantages sociaux* 205.533, en vigueur à l'époque, il n'y était pas éligible.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**

Numéro de dossier du CEEGM	Sujet(s)	Sommaire des conclusions clés du CEEGM	Résultat
2014-029	**Indemnité de départ des Forces canadiennes**	Le Comité a déterminé que le plaignant n'était aucunement responsable du délai de quatre ans encouru pour compléter sa formation et être promu et que ce délai déraisonnable était la cause directe de l'impact financier qu'il a subi.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-030	**Frais de bris d'hypothèque** **Programme de réinstallation intégrée**	Le Comité a conclu que, même si les modifications apportées au Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes prévoyaient qu'un paiement pour les pénalités de remboursement anticipé de l'hypothèque n'était plus offert à partir du 1er septembre 2012, il serait raisonnable d'inclure des dispositions transitoires et de plus longs délais d'exécution lorsque des modifications risquent d'avoir des effets défavorables sur des membres des FAC.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-031	**Prestation de pension** **Service de réserve de classe A**	Le Comité a conclu que la plaignante s'était fiée, à son détriment, à des conseils inexacts en matière de libération donnés par des experts, ce qui l'a privé d'un montant de 4 500 $ en prestations de retraite pendant sa période de service dans la Réserve supplémentaire.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-032	**Drogue** **Libération**	Le Comité a déterminé que la libération du plaignant, sous le motif 5(f) était justifiée et conforme aux politiques en vigueur.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-033	**Annulation d'un déploiement** **Équité procédurale**	Le Comité a conclu que la décision de la chaîne de commandement d'annuler le déploiement de la plaignante était justifiée dans les circonstances.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-034	**Bris de contrat/ promesse** **Entrée dans la zone de promotion** **Offre d'enrôlement**	Le Comité a conclu que les FAC avaient promis par erreur dans leur offre d'enrôlement que la plaignante entrerait dans la zone de promotion pour le grade de capitaine deux ans après sa promotion au grade de lieutenant. Après avoir évalué l'expérience antérieure de la plaignante, le Comité a conclu que le CEMD devrait exercer son pouvoir discrétionnaire afin d'exiger une réduction d'une année des trois requises comme période minimale dans le grade, ou d'accorder à la plaignante une année d'ancienneté au grade de lieutenant lors de son enrôlement.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-035	**Bris de contrat/ promesse** **Offre d'enrôlement**	Le Comité a conclu que les FAC avaient fait une offre de réenrôlement erronée au plaignant, mais qu'aucune mesure de réparation ne pouvait être accordée dans le cadre de la procédure de règlement des griefs des FAC. Le Comité a conclu que le dossier devrait être envoyé au directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles afin que ce dernier puisse évaluer si le plaignant avait le droit d'être indemnisé.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**

Numéro de dossier du CEEGM	Sujet(s)	Sommaire des conclusions clés du CEEGM	Résultat
2014-036	**Départ dans la dignité** **Programme de réadaptation professionnelle** **Unité interarmées de soutien au personnel**	Le Comité a conclu que l'unité du plaignant ne s'était pas bien occupée de son affectation à l'Unité interarmées de soutien du personnel, de son départ dans la dignité et de son programme de réadaptation professionnelle. Cependant, le Comité a estimé que la chaîne de commandement avait pris les mesures appropriées pour éviter qu'une situation semblable à celle du plaignant survienne de nouveau.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-037	**Opportunité d'emploi dans la Réserve**	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas été traité injustement du fait que sa candidature n'avait pas été retenue pour une opportunité d'emploi dans la Force de réserve. Le Comité a conclu que la situation du plaignant allait à l'encontre du principe directeur prévu dans le cadre de gestion (Pensionnés recevant une rente en vertu de la partie 1 de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* – service à temps plein dans la Réserve) du vice-chef d'état-major de la Défense.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-038	**Retrait des fonctions militaires**	Le Comité a conclu que les mesures prises par la chaîne de commandement à l'endroit du plaignant n'avaient pas respecté les principes de l'équité procédurale.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-039	**Indemnité de départ des Forces canadiennes** **Libération - Obligatoire**	Le Comité a conclu que, même si le plaignant avait été libéré sous le motif 5(f), sa situation ne correspondait pas aux critères d'exclusion de la *Directive sur la rémunération et les avantages sociaux* 204.40 (7)(a) en matière d'indemnité de départ, car la libération avait été approuvée par le gouverneur général après la fin de la période de service admissible. Le Comité a donc conclu que le plaignant avait le droit de recevoir l'indemnité de départ pour la période de son service admissible.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-040	**Harcèlement**	Le Comité a conclu que les failles administratives dans le traitement de la plainte de harcèlement du plaignant ne constituaient pas un problème systémique. Le Comité a conclu qu'en vertu de la Directive et ordonnance administrative de la Défense 2017-1, le plaignant n'était pas en droit de recevoir un remboursement pour ses frais juridiques, ni un paiement à titre gracieux.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-041	**Aide au transport pour raisons personnelles**	Le Comité a conclu que l'interprétation restrictive de l'article 209.51 des *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux* était non fondée et injustifiée, et que le plaignant avait droit à une aide au transport pour raisons personnelles ou de famille.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**

Numéro de dossier du CEEGM	Sujet(s)	Sommaire des conclusions clés du CEEGM	Résultat
2014-043	**Frais de réinstallation** **Programme de réinstallation intégrée**	Le Comité a conclu que le plaignant avait droit au remboursement, à partir de l'enveloppe de financement de base, des dépenses admissibles engagées en raison d'un voyage de courte distance à la recherche d'un domicile pour assister à l'inspection de sa résidence. Le Comité a aussi conclu qu'il était raisonnable de recourir au pouvoir discrétionnaire prévu à l'article 2.1.01 du Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes ou au paragraphe 209.013(2) des *Directives sur la rémunération et avantages sociaux* afin de rembourser les frais d'intérêts hypothécaires du plaignant à partir de l'enveloppe de financement sur mesure.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-044	**Prime d'assurance - emprunt hypothécaire** **Programme de réinstallation intégrée**	Le Comité a conclu que la valeur nette de la résidence de remplacement du plaignant à son lieu de destination était supérieure à celle obtenue lors de la vente de la résidence au lieu d'origine, de sorte que les exigences prévues à l'article 8.3.10 du Programme de réintégration intégrée des Forces canadiennes étaient satisfaites. Le plaignant avait donc droit au remboursement des primes d'assurance-prêt hypothécaire à partir du financement de base.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-045	**Harcèlement** **Rapport d'appréciation du personnel**	Le Comité a conclu que la politique n'obligeait pas la production d'un rapport d'appréciation du personnel pour le plaignant, mais a recommandé qu'une évaluation formelle de sa performance soit effectuée, en raison des circonstances particulières du dossier. Le Comité a également conclu que la décision de l'agent responsable que les allégations du plaignant ne correspondaient pas à la définition du harcèlement était raisonnable et justifiée.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-046	**Critères de promotion**	Le Comité a conclu que la décision visant à refuser d'accorder une promotion au plaignant respectait les politiques applicables, mais compte tenu des circonstances, le CEMD devrait exercer sa discrétion pour dispenser le plaignant de l'exigence non satisfaite et lui accorder une promotion.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-047	**Critères de promotion**	Le Comité a conclu que le plaignant avait été dûment promu au grade de lieutenant à la date à laquelle il a rempli toutes les exigences en matière de promotion. Le Comité a conclu que la situation du plaignant n'était pas exceptionnelle et que le recours au pouvoir discrétionnaire du CEMD afin de passer outre aux exigences en matière de promotion n'était pas justifié.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**

Numéro de dossier du CEEGM	Sujet(s)	Sommaire des conclusions clés du CEEGM	Résultat
2014-048	**Unité interarmées de soutien au personnel**	Le Comité a conclu que les besoins du plaignant, en particulier compte tenu de sa libération imminente, n'avaient pas été suffisamment pris en considération et que sa demande d'affectation dans une autre unité interarmées de soutien du personnel aurait dû être acceptée puisqu'il y avait des arguments convaincants pour justifier son déménagement aux frais de l'État.	**Lésé(e)** **Pas de réparation recommandée**
2014-049	**Processus d'emploi pour réservistes** **Service de réserve de classe B**	Le Comité a déterminé que le plaignant n'avait pas été traité de façon équitable et conformément aux politiques applicables au cours du processus de sélection pour des opportunités d'emploi de la Réserve en service de classe B.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-050	**Harcèlement**	Le Comité a conclu que quatre des cinq plaintes de harcèlement déposées par le plaignant correspondaient, à première vue, à la définition de harcèlement. Par conséquent, la tenue d'une enquête était justifiée conformément à la politique.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-051	**Harcèlement** **Mesures correctives** **Rapport d'appréciation du personnel**	Le Comité a conclu que la plainte de harcèlement déposée par la plaignante avait été traitée en respectant la politique applicable, mais que son rapport d'appréciation du personnel pour la période 2012-2013 nécessitait certains changements à la hausse n'étant pas représentatif de son rendement et de son potentiel. Le Comité a conclu que bien que la première mise en garde de la plaignante était justifiée, la façon dont elle avait été imposée était inappropriée.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-052	**Mesures correctives** **Première mise en garde**	Le Comité a indiqué que la première mise en garde imposée au plaignant n'était pas justifiée et n'avait pas été effectuée conformément aux politiques applicables.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-053	***Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*** **Service de réserve**	Le Comité a conclu qu'il n'existait pas de droit acquis à la pratique permettant aux anciens membres de la Force régulière de percevoir une rente de retraite tout en effectuant un service de réserve continu à temps plein.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-054	**Gestion inappropriée d'un dossier par la chaîne de commandement**	Le Comité a conclu que la chaîne de commandement de la plaignante avait agi de manière raisonnable et appropriée lors du traitement de sa demande de s'installer à l'extérieur du campus du Collège militaire royal du Canada.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**

Numéro de dossier du CEEGM	Sujet(s)	Sommaire des conclusions clés du CEEGM	Résultat
2014-055	**Première mise en garde** **Service de réserve de classe C**	Le Comité a conclu que la première mise en garde n'était pas justifiée, qu'elle n'avait pas été imposée en conformité avec la politique applicable et qu'elle devait donc être retirée du dossier personnel du plaignant. Le Comité a aussi conclu que la décision de retirer le plaignant de sa formation et de son service de réserve de classe C était déraisonnable.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-056	**Sélection préalable au déploiement**	Le Comité a conclu que la décision de mettre fin au déploiement de la plaignante était justifiée dans les circonstances, mais que ses renseignements personnels de nature médicale avaient fait l'objet d'un accès inapproprié.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-058	**Autorisation de congé** **Congé de maladie** **Traitement médical**	Le Comité a conclu que le plaignant s'était fait refuser indûment un congé de maladie au cours de son congé de fin de service, alors que le directeur - Politique de santé avait estimé dans sa recommandation que la maladie du plaignant justifiait l'octroi rétroactif d'un tel congé.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-059	**Aide au transport pour raisons personnelles**	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas droit à l'aide au transport pour raisons personnelles ou de famille, puisqu'il n'avait pas bénéficié d'un déménagement aux frais de l'État pour accomplir son service de réserve de classe B, une des conditions exigées par le paragraphe 209.51(3) des *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux*.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-060	**Droit à la rente/ pension** **Libération - Médicale**	Le Comité a conclu que la décision de libérer le plaignant pour des raisons de santé n'était pas discriminatoire et que les FAC ne pouvaient pas, de manière raisonnable, le maintenir en poste jusqu'à ce qu'il ait atteint dix ans de service.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-061	**Frais de repas** **Recouvrement de sommes payées en trop**	Le Comité a conclu que le plaignant aurait dû recevoir, pendant son service au sein de l'opération AUGURAL, une indemnité quotidienne de repas équivalente à 75 pour cent du montant de l'indemnité quotidienne de repas prescrite. Le Comité a conclu que les FAC n'auraient pas dû entreprendre une mesure de recouvrement à l'encontre du plaignant au sujet de l'indemnité de repas.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-062	**Paye** **Réenrôlement**	Le Comité a conclu que le plaignant avait reçu le bon niveau de solde lors de son réenrôlement dans les FAC dans le cadre du programme d'enrôlement direct en qualité d'officier, ainsi que durant ses périodes de service aux grades de sous-lieutenant et de lieutenant.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-063	**Paye** **Recouvrement de sommes payées en trop** **Transfert de catégorie de service**	Le Comité a conclu que la plaignante avait obtenu correctement le grade de soldat et l'échelon de solde de niveau 3 lors de sa mutation entre éléments dans la Force régulière et que le recouvrement des sommes payées en trop était justifié.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**

Numéro de dossier du CEEGM	Sujet(s)	Sommaire des conclusions clés du CEEGM	Résultat
2014-065	**Libération - Conduite/ Performance** **Mise en garde et surveillance**	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas respecté sa mise en garde et surveillance pour inconduite liée à l'alcool et que ce manquement était suffisant pour justifier sa libération obligatoire en vertu du motif 5(f) (Inapte à continuer son service militaire) du tableau apparaissant à l'article 15.01 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes.*	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-066 **2014-067** **2014-068**	**Allocation de retraite à l'intention de la Force de réserve** **Service de réserve de classe B**	Le Comité a conclu que la plaignante avait été lésée puisqu'elle faisait partie du seul groupe des FAC dont les membres avaient perdu leur indemnité de départ accumulée, l'allocation de retraite à l'intention de la Force de réserve, lorsque la *Directive sur la rémunération et les avantages sociaux* 204.40 est entrée en vigueur.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-069	**Frais d'absence du foyer**	Le Comité a conclu que la décision refusant d'accorder des frais d'absence du foyer au plaignant pour la période visée, respectait la réglementation et les politiques applicables.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-071	**Frais d'hébergement et repas en cours de déplacement et faux frais** **Programme de réinstallation intégrée**	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas droit au remboursement des dépenses de logement et de repas et autres frais accessoires en cours de déplacement à partir du financement de base, car le retard dans la livraison de ses effets personnels et articles de ménage résultait d'un choix personnel que le plaignant avait fait concernant la date d'occupation. Le Comité a conclu que le plaignant devrait être remboursé à partir du financement de base pour les frais de déplacement engagés pour l'immatriculation de son véhicule personnel.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-072	**Contraintes à l'emploi pour raisons médicales** **Retour à un grade inférieur**	Le Comité a conclu qu'il était prématuré de mener un examen administratif avant l'attribution au plaignant de contraintes à l'emploi pour raisons médicales (CERM) permanentes. En conséquence, le Comité a conclu que la décision du retour au grade inférieur devrait être changée et prendre effet six mois après l'émission de CERM permanentes.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-073	**Conditions de service**	Le Comité a déterminé que l'offre d'engagement à titre définitif de la plaignante avait été traitée conformément aux politiques et, qu'une fois signée, elle ne pouvait plus être annulée.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-074	**Comité d'évaluation des progrès**	Le Comité a conclu que, même si le plaignant n'avait pas été évalué en fonction de la politique appropriée, la décision de convoquer un comité d'évaluation des progrès et de mettre fin à sa formation était raisonnable et justifiée.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**

Numéro de dossier du CEEGM	Sujet(s)	Sommaire des conclusions clés du CEEGM	Résultat
2014-076	**Harcèlement** **Mesures correctives**	Le Comité a déterminé que les conclusions de l'agent responsable pour la plainte de harcèlement étaient basées sur une preuve insuffisante et que la mesure corrective imposée à la plaignante n'était donc pas justifiée dans les circonstances.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-078	**Comité d'évaluation des progrès** **Fin d'instruction**	Le Comité a conclu que la décision de mettre fin à la formation du plaignant lors de la première phase de l'entraînement de base au pilotage était justifiée.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-079	**Frais d'absence du foyer**	Le Comité a déterminé que la plaignante n'avait pas droit aux frais d'absence du foyer mais que le recouvrement de ces fonds était déraisonnable puisque celle-ci avait été diligente en s'informant auprès du personnel compétent avant d'entreprendre ses démarches.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-080	**Harcèlement** **Mesures correctives**	Le Comité a conclu que le plaignant avait été lésé par la première mise en garde qu'il a reçue et a recommandé au CEMD que tout document y afférent soit retiré du dossier personnel du plaignant. Le Comité a conclu que le plaignant avait quitté son poste et était retourné chez lui sans autorisation ce qui justifiait l'imposition d'un avertissement écrit. Le Comité a donc conclu que le plaignant ne devrait pas être remboursé pour les frais occasionnés par ce déplacement non autorisé.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-081	**Programme de commandement et d'état-major interarmées**	Le Comité a conclu que le cours d'apprentissage à distance, partie 2 du Programme de commandement et d'état-major interarmées était offert à des majors ou à des capitaines de corvette et qu'il était justifié de refuser que la plaignante suive ce cours, puisqu'elle était devenue lieutenant de vaisseau lors de sa mutation entre éléments.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-082	**Conditions médicales** **Contraintes à l'emploi pour raisons médicales** **Libération - Médicale**	Le Comité a conclu qu'il était convenable que le médecin de la base décide de ne pas envoyer le dossier médical de la plaignante au directeur – Politique de santé en vue d'un nouvel examen de la catégorie médicale permanente et des contraintes à l'emploi pour raisons médicales, puisque les problèmes de santé chroniques de la plaignante n'avaient pas changé.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-085	**Paye** **Transfert de catégorie de service**	Le Comité a conclu que la plaignante n'était pas admissible à la protection de la solde lors de sa mutation entre éléments dans la Force régulière, car sa mutation précédait l'entrée en vigueur de la politique provisoire du 23 avril 2001 du chef du personnel militaire.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-086	**Indemnité de déménagement** **Recrutement**	Le plaignant ayant vendu sa maison en dehors du délai prescrit, le Comité a conclu qu'il n'avait pas droit au remboursement des frais versés à son agent immobilier et à des frais juridiques prévus à l'article 1.1.02 du Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**

Numéro de dossier du CEEGM	Sujet(s)	Sommaire des conclusions clés du CEEGM	Résultat
2014-087	**Contraintes à l'emploi pour raisons médicales** **Libération - Médicale**	Le Comité a conclu que les contraintes à l'emploi pour raisons médicales permanentes attribuées au plaignant étaient justifiées et que la décision subséquente des FAC de le libérer pour des raisons de santé était raisonnable et respectait la politique applicable.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-088	**Enquête sommaire** **Équité procédurale**	Le Comité a conclu que les principes de l'équité procédurale avaient été enfreints durant l'enquête sommaire.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-089	**Autorisation de congé** **Congé annuel** **Service de réserve**	Le Comité a conclu que, même si la gestion des congés n'avait pas été effectuée conformément à la politique applicable, le plaignant n'avait pas été désavantagé puisque l'horaire de travail lui permettait d'avoir suffisamment de congés.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-090	**Aide au transport pour raisons personnelles**	Le Comité a conclu que le plaignant avait droit à une aide au transport pour raisons personnelles ou de famille afin de rembourser les frais de transport engagés en raison du décès de sa mère, et ce conformément à la *Directive sur la rémunération et les avantages sociaux* 209.51.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-091	**Promotion**	Le Comité a conclu que la plaignante devenait admissible à une promotion au grade de lieutenant de vaisseau quatre ans après la date de son reclassement dans un groupe professionnel de spécialistes.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-092	**Libération**	Le Comité a estimé que la libération volontaire du plaignant aurait dû être annulée après qu'un examen médical de libération ait révélé qu'il souffrait d'un problème de santé chronique préexistant qui justifiait l'attribution de contraintes à l'emploi pour raisons médicales permanentes, en violation du principe de l'universalité du service. Le motif de libération approprié aurait dû être celui prévu à l'alinéa 3(b) (Raisons de santé) et le plaignant aurait dû recevoir les indemnités de transition auxquelles il avait droit. Le Comité a établi que la décision de libérer le plaignant pour le motif prévu à l'alinéa 4(a) (Volontaire – Sur demande) du tableau apparaissant à l'article 15.01 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* était inappropriée et ne respectait pas les politiques applicables.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-093	**En service**	Le Comité a conclu que la plaignante n'était pas en service au moment de son accident de la route et que ses blessures n'étaient pas attribuables à son service militaire.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**

Numéro de dossier du CEEGM	Sujet(s)	Sommaire des conclusions clés du CEEGM	Résultat
2014-094	**Aménagement** **Frais d'absence du foyer**	Le Comité a conclu que le plaignant ne pouvait pas bénéficier du taux applicable au logement non commercial pour les frais d'absence du foyer et que sa situation ne satisfaisait pas au test établi par la Cour suprême du Canada en matière de déclaration inexacte faite par négligence.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-096	**Examen administratif** **Libération - Conduite/ Performance** **Mise en garde et surveillance**	Étant donné que les gestes posés par le plaignant dépendaient de sa volonté et que sa conduite avait sérieusement nui à son utilité pour les FAC, la décision de le libérer sous le motif 5(f) du tableau apparaissant à l'article 15.01 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* était raisonnable.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-097	**Inconduite sexuelle** **Libération - Conduite/ Performance** **Mesure administrative**	Le Comité a conclu que l'examen administratif effectué ne respectait pas la politique applicable et que le degré d'incompatibilité entre l'inconduite sexuelle du plaignant et son maintien en service au sein des FAC n'était pas suffisant pour justifier une libération pour le motif prévu à l'alinéa 2(a) (Conduite non satisfaisante) du tableau figurant à l'article 15.01 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*. Le Comité a aussi conclu que les médailles et décorations du plaignant n'auraient pas dû lui être confisquées et qu'il avait droit à l'indemnité de départ des Forces canadiennes.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-098	**Mesures correctives**	Le Comité a conclu que les chances de reclassement obligatoire du plaignant n'avait pas été affectées par le fait que les FAC n'avaient pas respecté les exigences de la Directive et ordonnance administrative de la Défense 5019-4 (Mesures correctives) lors de l'administration d'une mise en garde et surveillance.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-099	**Comité d'évaluation des progrès** **Fin d'instruction**	Le Comité a conclu que la décision du commandant de l'École de technologie et du génie aérospatial des Forces canadiennes, mettant fin à la formation du plaignant et l'empêchant de se réinscrire au cours fondamental en génie aérospatial pour officiers, était raisonnable compte tenu des progrès insatisfaisants de ce dernier. Le Comité a aussi conclu que le plaignant avait droit à un logement gratuit pendant sa formation.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-100	**Protection salariale** **Reclassement volontaire**	Le Comité a conclu que les ajustements apportés au grade et à la solde du plaignant lors de son reclassement volontaire avaient été effectués conformément aux politiques applicables.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**

Numéro de dossier du CEEGM	Sujet(s)	Sommaire des conclusions clés du CEEGM	Résultat
2014-102 **2014-143** **2014-144** **2014-146** **2014-147**	**Aide de retour au domicile en congé** **Indemnité de réintégration après le combat**	Le Comité a conclu que les plaignants avaient été traités équitablement et dans le respect des politiques applicables sur le congé spécial (Mission) et l'aide de retour au domicile en congé (ARDC) pendant qu'ils servaient dans l'opération ATTENTION (rotation 3) à Kaboul dans le cadre de la Contribution canadienne à la mission de formation en Afghanistan (*CCMF-A*). *De plus, le Comité a indiqué qu'il n'était pas justifié de modifier* les politiques relatives à l'ARDC et à l'indemnité de réintégration après le combat.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-103	**Protection salariale** **Service de réserve** **Transfert de catégorie de service**	Le Comité a conclu que le plaignant n'était pas admissible à la protection de la solde lors de sa mutation entre éléments de la Première réserve à la Force régulière en juin 2000.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-104	**Reclassement volontaire**	Le Comité a conclu que le plaignant avait été traité équitablement au cours de ses démarches afin d'obtenir un reclassement volontaire.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-105	**Inconduite sexuelle** **Libération - Conduite/ Performance**	Le Comité a conclu que, même si le critère établi par la Directive et ordonnance administrative de la Défense 5019-5 (Inconduite sexuelle) n'avait pas été correctement appliqué dans la décision du directeur – Administration (Carrières militaires), les agissements du plaignant étaient incompatibles avec son maintien en service dans les FAC. Le Comité a conclu que la libération du plaignant était justifiée.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-106	**Paye** **Promotion** **Transfert de catégorie de service**	Le Comité a conclu que les dates de promotion fixées et les échelons de solde accordés relativement à la promotion du plaignant aux grades d'enseigne de vaisseau de 1ère classe par intérim, d'enseigne de vaisseau de 1ère classe et de lieutenant de vaisseau étaient exacts et respectaient les politiques applicables.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-108	**Indemnité différentielle de vie chère** **Recouvrement de sommes payées en trop**	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas droit à l'indemnité différentielle de vie chère qu'il avait reçue, mais il a recommandé que le CEMD reconnaisse que les FAC étaient responsables de l'erreur et qu'il renvoie le dossier au directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles à des fins d'examen.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-109	**Frais d'absence du foyer** **Restriction imposée**	Le Comité a conclu que les FAC n'auraient pas dû exiger que le plaignant garde et entretienne, à ses frais, deux résidences en raison de son affectation sans droit de déménagement de l'étranger à Ottawa.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-110	**Aide pour obligations familiales**	Le Comité a conclu que la plaignante avait le droit de recevoir une aide pour obligations familiales pendant son instruction menant à la qualification militaire de base.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**

Numéro de dossier du CEEGM	Sujet(s)	Sommaire des conclusions clés du CEEGM	Résultat
2014-111	**Augmentation du loyer maximal** **Déclaration inexacte faite avec négligence**	Le Comité a conclu que le plaignant ne pouvait pas obtenir d'augmentation du loyer maximal, car il y avait des logements disponibles convenables dont le loyer était dans les limites du montant autorisé. Le Comité a cependant conclu que l'approbation erronée des FAC équivalait à une déclaration inexacte faite avec négligence. En effet, le plaignant s'était fondé sur cette approbation pour louer un logement d'une taille de ménage supérieure de niveau 5.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-112	**Aide au transport pour raisons personnelles**	Le Comité a conclu que la demande du plaignant visant à obtenir une aide au transport pour raisons personnelles et de famille ne satisfaisait pas aux conditions prévues à la *Directive sur la rémunération et les avantages sociaux* 209.51.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-117	**Date de la promotion – congé de maternité**	Le Comité a conclu que la pratique qui consiste à retarder les promotions des militaires qui se trouvent en congé de maternité ou en congé de paternité ne respectait pas la politique sur les promotions et contrevenait à la *Loi canadienne sur les droits de la personne.*	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-118	**Coûts d'entreposage** ***Directives sur le service militaire à l'étranger*** **Frais de réinstallation** **Frais de repas**	Le Comité a déterminé que le plaignant était admissible à l'indemnité de repas lors de son service à l'étranger. Le Comité a également conclu que le plaignant avait droit à un dédommagement pour les frais raisonnables découlant de son affectation et que son dossier devrait être renvoyé au directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles en regard à des pertes financières subies en raison de cette affectation.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-119	**Indemnité différentielle de vie chère** **Recouvrement paiement en trop**	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas droit à une indemnité différentielle de vie chère, mais il a recommandé que le CEMD reconnaisse que les FAC étaient responsables de l'erreur et qu'il renvoie le dossier du plaignant au directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles à des fins d'examen.	**Lésé(e)** **Résolution externe recommandée**
2014-124	**Première mise en garde** **Test EXPRES**	Le Comité a conclu que le plaignant aurait dû être exempté de l'évaluation EXPRES parce qu'il était assujetti à des contraintes à l'emploi pour raisons médicales et qu'il avait déjà réussi le test de la norme d'aptitude physique du commandement de la Force terrestre. Le plaignant n'aurait donc pas dû obtenir une première mise en garde pour son échec à l'évaluation EXPRES.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-125	**Première mise en garde** **Mesures correctives**	Le Comité a conclu que la première mise en garde imposée à la plaignante n'avait pas été émise conformément à la Directive et ordonnance administrative de la Défense 5019-4 (Mesures correctives) et il a recommandé l'annulation de cette mise en garde.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**

Numéro de dossier du CEEGM	Sujet(s)	Sommaire des conclusions clés du CEEGM	Résultat
2014-127	**Discrimination** **Mesures correctives** **Système d'évaluation du personnel des Forces canadiennes**	Le Comité a déterminé qu'il n'était pas discriminatoire de la part des FAC d'exiger que la plaignante effectue des extensions de bras avec appui sur ses orteils dans le cadre du test EXPRES. Toutefois, le Comité a déterminé que certaines mesures administratives imposées à la plaignante, à la suite de multiples échecs, n'étaient pas conformes à la politique applicable et devraient être annulées.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-128	**Comité de sélection**	Le Comité a conclu que le pointage accordé au plaignant par le comité de sélection n'était pas déraisonnable et qu'il avait été évalué en conformité avec le Guide des comités de sélection des Forces canadiennes.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-130	**Recouvrement paiement en trop/ Remise d'une dette**	Le Comité a conclu que le plaignant avait été lésé par la décision de recouvrer des sommes payées en trop à la suite d'une erreur des FAC. Le Comité a recommandé qu'une mesure de réparation soit recherchée à l'extérieur du cadre du processus de règlement des griefs des FAC.	**Lésé(e)** **Résolution externe recommandée**
2014-131	**Paiement d'intérêt**	Le Comité a déterminé que le plaignant n'avait pas le droit de recevoir des intérêts sur un montant de solde qui lui avait été remis rétroactivement.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-133	**Échec de formation** **Rapport de cours**	Le Comité a conclu que les commentaires du rapport d'évaluation en question étaient une description fidèle du rendement de la plaignante lors du cours.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-134	**Indemnité de départ des Forces canadiennes**	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas droit au paiement tenant lieu d'indemnité de départ des Forces canadiennes.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-137	**Libération - Médicale**	Le Comité a conclu que le fait que la plaignante devait prendre des médicaments à long terme en raison de problèmes chroniques et récurrents de santé mentale justifiait l'attribution de contraintes à l'emploi pour raisons médicales permanentes et sa libération subséquente des FAC. Le Comité a également conclu que la libération de la plaignante avait été effectuée en conformité avec les politiques applicables.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-139	**Frais de repas** **Recouvrement de sommes payées en trop**	Le Comité a conclu que le plaignant aurait dû recevoir, pendant son service au sein de l'opération AUGURAL, une indemnité quotidienne de repas équivalente à 75 pour cent du montant de l'indemnité quotidienne de repas prescrite. Le Comité a conclu que les FAC n'auraient pas dû entreprendre une mesure de recouvrement à l'encontre du plaignant au sujet de l'indemnité de repas.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**

Numéro de dossier du CEEGM	Sujet(s)	Sommaire des conclusions clés du CEEGM	Résultat
2014-141	**Remède approprié** **Comité d'évaluation des progrès** **Échec de formation**	L'autorité initiale (AI) ayant déjà conclu que la plaignante avait été lésée, le Comité a conclu que la réparation déjà accordée par l'AI était la mesure la plus appropriée dans les circonstances et qu'elle devait être offerte de nouveau à la plaignante.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-149 **2014-150** **2014-151** **2014-152** **2014-153**	**Équité procédurale** **Mesures correctives**	Le Comité a conclu que les mesures correctives imposées n'étaient pas justifiées et que les plaignants et les plaignantes n'avaient pas bénéficié de l'équité procédurale pour toutes les mesures administratives prises contre eux.	**Lésé(e)** **Résolution externe recommandée**
2014-164	**Discrimination** **Grossesse**	Le Comité a conclu que la décision de retirer la plaignante d'un poste offrant un grade intérimaire pendant la durée de son affectation, après qu'elle eut informé sa chaîne de commandement de sa grossesse, était discriminatoire et contrevenait à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-165	**Allocation de retraite à l'intention de la Force de réserve**	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas le droit de recevoir l'allocation de retraite de la Force de réserve lors de la fin de son service du Service d'administration et d'instruction des organisations de cadets.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-169	**Droit à 30 jours de congé annuel et service antérieur au sein de la Réserve**	Le Comité a conclu que l'on ne pouvait pas tenir compte du service dans la Force de réserve du plaignant lors du calcul des 28 années de service continu dans les FAC afin d'établir son droit à 30 jours de congé annuel. Par contre, le Comité a conclu que le plaignant avait été lésé par le fait que les FAC n'avaient pas pris de mesures pour régler une situation d'iniquité qui touchait la politique sur les congés depuis 2004.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-173	**Indemnité de départ des Forces canadiennes**	Le Comité a conclu que les FAC avaient commis une erreur en effectuant des retenues d'impôt à la source sur le paiement tenant lieu de l'indemnité de départ des Forces canadiennes.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**
2014-184	**Aide au déplacement en congé** **Frais d'absence du foyer**	Le Comité a conclu que le plaignant avait le droit de recevoir des frais d'absence du foyer parce que sa situation respectait les exigences du paragraphe 208.997(3) des *Directives sur la rémunération et avantages sociaux* et qu'aucune des exclusions prévues au paragraphe 208.997(5) ne s'appliquait à son cas. Le Comité a également conclu que le plaignant avait le droit de recevoir l'aide au déplacement en congé pour un voyage effectué pendant son affectation.	**Lésé(e)** **Réparation recommandée**

Numéro de dossier du CEEGM	Sujet(s)	Sommaire des conclusions clés du CEEGM	Résultat
2014-156 **2014-187** **2014-197**	**Indemnité de difficulté** **Indemnité de risque**	Le Comité a conclu qu'il n'y avait pas de disposition dans la réglementation applicable qui permettait de verser des montants plus élevés d'indemnité de difficulté et d'indemnité de risque à des pilotes qui avaient participé à des missions de combat. Le montant de ces indemnités est calculé en fonction des conditions de vie dans le *lieu d'affectation* où est envoyé le pilote et un avion n'est pas un *lieu d'affectation*.	**Non-lésé(e)** **Rejet du grief recommandé**
2014-195	**Réclamation contre la couronne**	Le Comité a conclu que le plaignant avait été lésé par la décision d'annuler son affectation quelques jours avant son déménagement. Le Comité a conclu que le plaignant pourrait avoir le droit de recevoir un dédommagement pour compenser la perte de salaire de son épouse qui avait dû démissionner d'un emploi à temps plein en raison de l'affectation imminente.	**Lésé(e)** **Résolution externe recommandée**

ÉVÈNEMENTS

Le président du Comité, Bruno Hamel, lors de l'assemblée publique conjointe sur le processus de règlement des griefs

Le Directeur général- Autorité des griefs des Forces canadiennes, le Colonel François Malo

ASSEMBLÉE PUBLIQUE CONJOINTE

Une assemblée publique conjointe regroupant le Comité et le directeur général - Autorité des griefs des Forces canadiennes a été tenue à Ottawa, le 21 octobre. L'assemblée a été l'occasion d'expliquer le rôle de chacune des deux organisations et de ce qui les distingue. Le Colonel François Malo et M. Bruno Hamel ont ainsi parlé à 130 participants des changements récents apportés au système des griefs militaires. Parmi les sujets abordés, on compte les nouvelles dispositions du chapitre 7 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*, les leçons apprises et les questions récurrentes, ainsi que les efforts visant à rendre le processus des griefs plus efficace.

NOUVEAU MEMBRE À TEMPS PARTIEL DU COMITÉ

M. Allan Fenske a été nommé le 13 juin membre à temps partiel du Comité pour un mandat de trois ans. Colonel à la retraite, M. Fenske possède une grande expertise dans le domaine du droit militaire et des questions de sécurité, et connaît bien les conditions de travail dans le cadre du service militaire. « L'expérience impressionnante de M. Fenske en justice militaire, ainsi que sa connaissance profonde du processus des griefs des FAC et des défis auxquels font face les militaires, bénéficieront à toutes les parties concernées par la résolution des griefs militaires », a dit le président du Comité, M. Bruno Hamel.

Allan Fenske signe le document d'assermentation avant d'entamer son rôle de membre à temps partiel du Comité

VISITE À LA BASE HALIFAX/FMAR(A)

Durant la visite qui a lieu les 28 et 29 mai, la délégation du Comité a tenu une réunion ouverte et a rencontré divers intervenants impliqués dans la résolution des conflits à la base. Des séances d'information à l'intention des dirigeants de la base ont été également organisées et ont été l'occasion d'échanges fructueux.

La délégation du Comité à bord du NCSM *Ville de Québec*

À partir de la gauche : Bruno Hamel, Sonia Gaal et Geoff Earley

Sylvie Lemay (à gauche), gestionnaire des ressources humaines, et Vicki Archambault, conseillère principale

L'INSPECTEUR GÉNÉRAL DE LA FORCE DE DÉFENSE AUSTRALIENNE EN VISITE AU COMITÉ

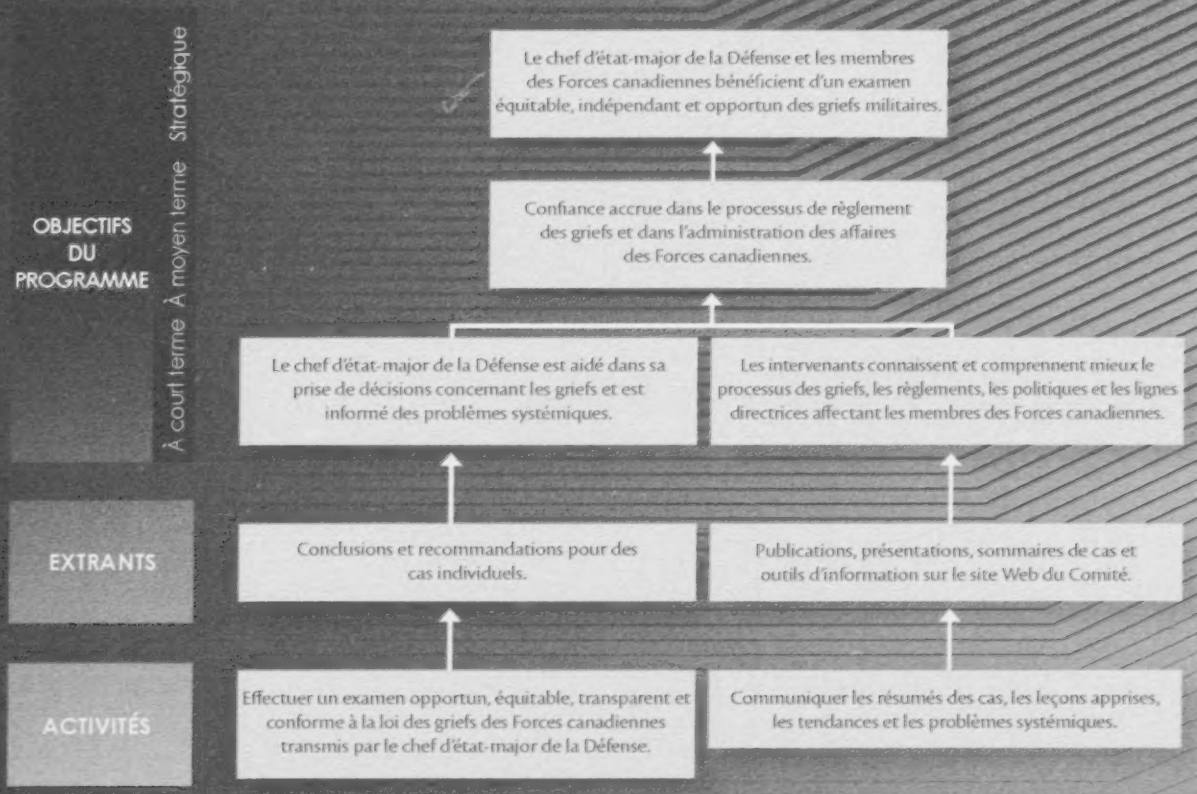
Le 22 mai, l'Inspecteur général de la Force de défense australienne (IGFDA), M. Geoff Earley, a rendu visite au Comité pour discuter des mandats, structures et ressources propres à chacun des processus de règlement des griefs des FAC et de la Force de défense australienne, ainsi que du rôle important et indépendant que les deux organisations jouent dans le cadre de ces processus. « Nous sommes toujours contents d'avoir l'occasion d'entendre ce que les organisations similaires à la nôtre ont à dire concernant leurs expériences et leurs leçons apprises. Nous avons eu une discussion très instructive sur plusieurs sujets dont la structure organisationnelle et l'indépendance institutionnelle », a dit le président du Comité, M. Bruno Hamel.

UN SUCCÈS AUX RESSOURCES HUMAINES

Le 12 mai, le Comité, en même temps que d'autres ministères et organismes, a célébré l'achèvement de la mise en œuvre au sein du gouvernement du Processus opérationnel commun des ressources humaines (POCRH). Un événement a été organisé par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (RH) pour marquer cette étape importante dans la modernisation des RH dans le gouvernement fédéral. En tant que chef de file du projet concernant le POCRH, l'équipe des RH du Comité a joué un rôle essentiel dans la mise en œuvre de cette norme à l'échelle gouvernementale et a reçu, dès novembre 2013, une mention d'honneur pour être *la première organisation à avoir pleinement mis en œuvre les sept domaines du processus du POCRH*. Le POCRH est maintenant la norme à utiliser pour la prestation de services de RH dans l'ensemble du gouvernement du Canada.

ANNEXES

MODÈLE LOGIQUE



DÉPENSES PRÉVUES 2014-2015
(EN DOLLARS)

Salaires et autres frais associés au personnel	3 812 984
Cotisation au régime d'avantages sociaux des employés	629 142
Sous-total	**4 442 126**
Autres dépenses opérationnelles	**1 702 227**
TOTAL DES DÉPENSES PRÉVUES	**6 144 353**

En date du 31 décembre 2014

Les dépenses réelles seront différentes des dépenses prévues.

MEMBRES ET PERSONNEL DU COMITÉ

PRÉSIDENT

BRUNO HAMEL

M. Hamel a été nommé président du Comité le 2 mars 2009. En décembre 2012, il a été nommé pour un deuxième mandat de quatre ans. Officier retraité des FAC, M. Hamel possède une longue et vaste expérience du processus de règlement des griefs militaires, ayant été pendant de nombreuses années analyste principal des griefs puis directeur - Griefs spéciaux (Renseignements et enquête) au bureau du directeur général - Autorité des griefs des Forces canadiennes. Il a aussi occupé le poste de directeur général des opérations au Bureau de l'ombudsman pour le ministère de la Défense nationale et les FAC.

VICE-PRÉSIDENTE
À TEMPS PLEIN
SONIA GAAL

Mme Sonia Gaal a été nommée au poste de vice-présidente à temps plein du Comité à partir du 1er février 2014, pour un mandat de quatre ans. Son expérience inclut les litiges et la médiation en milieu de travail, aux niveaux provincial et fédéral. Elle a occupé divers postes en rapport avec les relations de travail et les négociations pour la Ville d'Edmonton et le gouvernement de l'Alberta, avant de devenir membre à temps plein du Conseil canadien des relations industrielles, vice-présidente du Tribunal de la dotation de la fonction publique, puis directrice des ressources humaines au Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario.

VICE-PRÉSIDENT
À TEMPS PARTIEL
DENIS BRAZEAU

Le Colonel à la retraite Denis Brazeau a été nommé membre à temps partiel du Comité le 27 juin 2006, puis vice-président à temps partiel le 9 février 2007.

M. Brazeau a pris sa retraite des FAC après trente ans de service incluant de nombreuses affectations à l'étranger et une en tant que chef d'état-major du Secteur du Québec de la Force terrestre. Il a été fait officier de l'Ordre du mérite militaire par la gouverneure générale en 2004.

MEMBRE
À TEMPS PARTIEL
ALLAN FENSKE

M. Allan Fenske a été nommé membre à temps partiel du Comité le 13 juin 2014, pour un mandat de trois ans. Colonel à la retraite, M. Fenske possède une grande expertise dans le domaine du droit militaire et des questions de sécurité, et il est familier des conditions de travail dans le cadre du service militaire. Il a travaillé durant 25 ans au buerau du juge-avocat général où il a occupé divers postes de responsabilités. Il a également occupé durant trois ans le poste directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes.

LE PERSONNEL DU COMITÉ EN DÉCEMBRE 2014

« Nos employés ont toujours dépassé les attentes dans le travail qu'ils font au Comité, de même que dans le rôle plus étendu qu'ils jouent en tant que fonctionnaires. Plus important encore, jamais ils ne se reposent sur leurs lauriers et ils sont toujours en quête de moyens de s'acquitter encore mieux du mandat du Comité avec intégrité et professionnalisme. »

Bruno Hamel, le président

CONTACTEZ-NOUS

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DES GRIEFS MILITAIRES

60, rue Queen
10e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5Y7

Tél : 613-996-8529
Sans frais : 1-877-276-4193
ATS : 1-877-986-1666

Fax: 613-996-6491
Sans frais: 1-866-716-6601

ceegm-mgerc@ceegm-mgerc.gc.ca
www.ceegm-mgerc.gc.ca

VISITEZ LE SITE WEB DU COMITÉ

Le Comité publie sur son site Web les sommaires des cas examinés au cours des trois dernières années, ainsi que ses recommandations sur des questions d'ordre systémique touchant non seulement le plaignant ou la plaignante, mais aussi d'autres membres des FAC.

Ces sommaires et recommandations fournissent une multitude d'informations sur l'interprétation que fait le Comité des politiques et des règlements, ainsi que sur les enjeux et les tendances clés des griefs. Les décisions de l'autorité de dernière instance y sont également incluses.

D'autres publications du Comité disponibles sur le site Web comprennent des bulletins destinés aux membres des FAC, ainsi que plusieurs numéros de *Perspectives*, une publication à l'intention des décideurs supérieurs des FAC.